IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN REGENCY SERVICES DE COLOMBIA S.A.

ANGIE MILENA ROMERO CARRASQUILLA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2008

IMPLEMENTACIÒN DE PRÀCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN REGENCY SERVICES DE COLOMBIA S.A.

ANGIE MILENA ROMERO CARRASQUILLA

Pasantía para optar al título de Administración de Empresas

Director
MARIA EUGENIA TORRES
Ingeniera Industrial

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2008

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Administradora de Empresas

ANGELA BELTRAN
Jurado

JUAN CARLOS AGUILAR
Jurado

Santiago de Cali, Julio 23 de 2008

CONTENIDO

Pág

Pág.

Pág.

Pág.

Pág.

LISTA DE CUADROS

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Pág.

LISTA DE ANEXOS

RESUMEN

El objetivo de este proyecto fue implementar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Regency Services de Colombia S.A. a través del programa de ComprometeRSE y la Cámara de Comercio de Cali.

Para su logró se realizó un análisis especifico a cada una de las áreas de la empresa y de esta forma conocer si se cumple los parámetros de la RSE en los ámbitos; tributario, ambienta y laboral, así mismo se identifico los principios éticos que rigen en la empresa; de esta manera se determinaron las estrategias de la organización e integrándose a las de RSE.

Las encuestas de caracterización de prácticas de RSE aplicadas a los directivos y colaboradores facilitaron conocer las debilidades y fortalezas existentes y a partir de ellas se pudo determinar las actividades en las cuales se involucran a los grupos de interés.

Finalmente el informe de sostenibilidad realizado incluye: las diferentes prácticas realizadas con los grupos de interés, los correspondientes indicadores de gestión para su logró del primer año de vigencia de las prácticas

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema de Responsabilidad Social Empresarial se ha vuelto un asunto de primer orden para las empresas, debido a las exigencias del mercado como al incremento de la sensibilidad empresarial, retos sociales y ambientales que afronta la humanidad en su conjunto.

Regency Services de Colombia S.A. implementó prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para mejorar las relaciones con sus grupos de interés contribuyendo así, al mejoramiento del medio ambiente, a la interacción con la comunidad donde opera, a mejorar las relaciones comerciales con los proveedores y clientes, a sensibilizar a los accionistas y directivos.

De esta forma encontrar el equilibrio entre las necesidades económicas, ambientales y sociales los cuales contribuyen a la sostenibilidad de la empresa.

El presente proyecto estuvo estructurado en cuatro fases. La Fase I: Consistió en el análisis de las áreas de RSE; Esta base constituyó el informe explicativo de cómo se encontraba la empresa en prácticas de RSE y cuál era la percepción que se tenía sobre el tema a través de un modelo cualitativo, sistematizando la información cruzando instrumentos de diagnóstico por medio de la escala Likert en las diferentes áreas de RSE, la modificación de la misión y visión, puesto que los alcances que se lograron desarrollar y aplicar abarcaron nuevas fronteras comerciales, políticas, socio-culturales, ambientales y la implementación de nuevas estrategias de prácticas de RSE.

La Fase II: Consistió en la planeación y el diagnóstico de las posibles prácticas de RSE dentro de la empresa, incluyendo también sus debilidades y fortalezas que presentaban respecto al tema y cuales fueron aprobadas por sus directivos.

La Fase III: Se desarrolló la ejecución de las prácticas de RSE, en este punto se realizó la formación del equipo de trabajo, la ejecución de las diferentes prácticas aprobadas y la respectiva comunicación a los grupos de interés.

La Fase IV: Constituyó el informe de sostenibilidad en el cual se expresó los diferentes indicadores y los resultados que se obtuvieron.

Para su realización se contó con la colaboración de un consultor autorizado por la Cámara de Comercio de Cali, con el apoyo de Comfecamaras, Comprometerse y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); Instituciones que se encuentran promoviendo y desarrollando en PYMES Colombianas las buenas prácticas de RSE.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

REGENCY S.A. es una empresa dedicada a la administración, recaudo, operación de peajes y obras civiles, que ha enfocado parte de sus utilidades a prácticas filantrópicas; es decir, ha realizado donaciones a fundaciones como: Fundación Paz y empleo, Fundación una Antioquia Nueva, Fundación Apoyar Hogar Divino Niño, Asociación de Estudios Económicos. Buscando lograr un beneficio social en las localidades donde opera.

En el año 2007 se inició un proceso de reflexión a los directivos, encontrando que durante los años anteriores de gestión social de la compañía se había concentrado en actividades puntuales, con cobertura limitada y que no se había logrado el impacto esperado en la comunidad. Detectándose además, que no se contaba con estrategias adecuados e indispensables para el desarrollo formal de este programa de RSE.

La implementación de prácticas de RSE se logró involucrar a todos los grupos de interés y contar con la participación del recurso más importante en la organización que son los colaboradores, demostrando los beneficios que se tienen, aportando al mejoramiento del medio ambiente.

El Programa que se elaboró en la empresa sobre la de Responsabilidad Social Empresarial estableció estrategias en función de la organización para que las prácticas de RSE le generaran valor agregado; Así mismo, sus directivos reconocieran el resultado final de sus inversiones en dichas prácticas; también facilitando la integración de los grupos de interés con las estrategias y objetivos de la organización.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la implementación de las prácticas de RSE en REGENCY SERVICES DE COLOMBIA S.A. contribuirá al beneficio de los grupos de interés?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Regency Services de Colombia S.A.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las áreas de Responsabilidad Social Empresarial de la organización.
- Plantear acciones estratégicas para las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Ejecutar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Reporte de Sostenibilidad.

3. JUSTIFICACIÓN

El propósito por el cual se desarrolló esta pasantía denominada implementación de prácticas de responsabilidad social para Regency S.A. se fundamento en aportar mayor competitividad, sostenibilidad y mejoramiento a la empresa.
Optimizando las relaciones y creando un compromiso mayor con los grupos de interés existentes.

La elaboración de dichas prácticas le proporcionó valor agregado a la organización y sirvió como herramienta para la competitividad de la empresa, mejorando la imagen.

Además se aplicaron los conocimientos adquiridos en la academia, fortaleciendo las actitudes, aptitudes y cualidades para trabajar en equipo, lo cual permitió el crecimiento como persona, porque se trabajó en la parte social y igualmente se contribuyó en mantener satisfechos a los colaboradores, mejorando el desarrollo socioeconómico de la comunidad donde se opera, y se colaboró con mantener en óptimas condiciones el medio ambiente.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Con el fin de unificar criterios y definiciones de algunos términos que se utilizaron en este proyecto, a continuación se definen los conceptos fundamentales a desarrollar.

4.1.1. Responsabilidad Social Empresarial. Hoy en día encontramos cantidades de definiciones sobre Responsabilidad Social Empresarial, algunas pueden ser muy buenas otras muy efímeras, esto se da porque el tema es muy amplio, es nuevo y agrupa varios campos como: no a la discriminación en el lugar de trabajo ya sea por etnia, edad, género; busca el bienestar de los colaboradores, se implementan códigos en donde se establece como se debe manejar los conflictos de interés entre los directivos, busca la protección a la propiedad intelectual, privacidad, uso adecuado de los servicios; agua, energía y la separación de los residuos realizados por nuestras actividades, trabajos con la comunidad donde se opera, etc. para dar una definición y tener una sustentación sobre RSE se afirma que la organización debe tener "Valores Éticos que guían la conducta empresarial de cada compañía y la relación que ella desarrolla con su entorno. Estos valores son, a modo de ejemplo, los Derechos Humanos, el Bien Común, la Solidaridad, la Transparencia, la Probidad, la Honestidad y el Desarrollo"[1] en el cual Regency Services de Colombia lo implementó, lo desarrolló, con la firma y el compromiso de apoyar los 10 principios del Pacto mundial y con el programa de ComprometeRSE.

También encontramos definiciones como la de Michael Porter "la RSE es clave para la competitividad, alinea objetivos sociales y económicos y mejora los proyectos de largo plazo de una compañía"[2]

"Por largo tiempo se percibía que los objetivos sociales eran distintos y hasta competían con los de orden económico. Pero tal dicotomía es falsa. Las empresas

1 COX Sebastián y DUPRET Xavier. La Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la ética y probidad Publicas. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 1999. p. 115.
2 Con responsabilidad social empresarial todos ganan [en línea]. España: Fundación Safe Democracy, 2006. [Consultado 13 de abril de 2008]. Disponible en Internet http://spanish.safe-democracy.org/2006/09/18/con-responsabilidad-social-empresarial-t/

no funcionan de forma aislada de la sociedad que las rodea. Entre más se relaciona una mejora social con el negocio de la empresa, más conduce a que, a la vez, se genere un beneficio económico"[3]. Con esta afirmación de Michael Porter se establece la RSE se necesita en todas las organizaciones y cada día más organizaciones deben implementarlas, la RSE es benéfico para todos los componentes de la organización y genera también beneficios económicos.

Actualmente la Unión Europea tiene como objetivo "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social"[4].

Esta nos ayuda a entender porque es importante empezar con la prácticas de RSE, para ser que las organizaciones cada día sean más competitivas y es un requisito fundamental en los mercados Europeos, las empresas tienen que mirar al futuro y reconocer si son sostenibles sin limitarse solamente a ofrecer bienes y servicios, sino que deben incrementar sus estrategias incorporando lo que hacen frente a la comunidad, a sus colaboradores, mitigar el impacto ambiental, ir más allá de lo exigido por la ley, ayudar con la protección del medio ambiente y trabajar por un entorno sostenible en el largo plazo, "hoy existe la nueva empresa, como existe la llamada Nueva Economía. Y esa nueva empresa se distingue de la de antes por jugar un papel cada vez mayor en la solución de los problemas sociales y, por lo tanto, en mantener una relación más estrecha con la sociedad, la cual parecía no importar en el pasado"[5].

En conclusión la RSE es un beneficio para todos los grupos de interés, en donde hay un gana-gana y no es un tema de moda "es la carta de presentación de las empresas si quieren ser competitivas en los mercados"[6].

Para la empresa el significado de RSE es una filosófica corporativa adaptada a Regency S.A. en beneficio de los colaboradores, familiares y en el entorno social en las zonas de influencia.

---

3 Ibíd., Disponible en Internet http://spanish.safe-democracy.org/2006/09/18/con-responsabilidad-social-empresarial-t/

4 Expresado durante el Consejo Europeo de Lisboa [en línea]. España: Fundación Luis Vives, 2005 [Consultado 13 de abril de 2008]. Disponible en Internet, http://www.fundacionluisvives.org/upload/10/29/Cuaderno1.pdf.

5 SIERRA MONTOYA, Jorge Emilio. RSE Lecciones, modelos y casos de vida. Bogotá: Panamericana Formas e impresiones S.A, 2007. p. 43

6 Ibíd., p. 63

4.1.2. Grupos de interés. También son llamados “Stakeholders” se puede traducir como “grupos de interés”, se entiende que hay otros grupos que tienen interés o expectativas o son afectados por el desempeño de la organización y puede afectar o es afectado por el resultado de los objetivos de la organización.

Los grupos de interés en los cuales se trabajó y se mejoraron en Regency S.A fueron: Dirección y Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Organización Interna, Medio ambiente, la Comunidad, Proveedores y Relaciones Comerciales, estos grupos son importantes, por medio de ellos se desarrolló las prácticas de RSE, los grupos de interés son los que juzgan a las organizaciones, si están actuando éticamente y responsablemente; un ejemplo muy claro es en Europa donde los consumidores suelen rechazar los bienes y servicios de la organizaciones. Los consumidores juzgan por malas prácticas de RSE en Europa, esto se da porque el consumidor tiene una mayor cultura y tiene criterio para juzgar las malas actuaciones de las organizaciones y también a los medios de comunicación que propagan la información.

4.1.3. Reporte de Sostenibilidad. Es la elaboración de una memoria en donde se expone, divulga y se rinde cuentas a los grupos de interés, sobre ¿Qué es lo que hace?, ¿Por qué se hace?, y para ¿Qué se hace?, las prácticas de RSE dentro de la organización.

Todas la prácticas de RSE deben de ser perdurables en el tiempo, no sirve de nada hacer las para el momento y en un futuro no se apliquen, las prácticas de RSE deben de generar impacto en los grupos de interés y con ellas el crecimiento de la organización.

4.1.4. Pacto Mundial Es una iniciativa de la Naciones Unidas que convoca a múltiples sectores de empresas, organismos de las Naciones Unidas, trabajadores y representantes de la sociedad civil con el fin de promover la RSE. Con las Naciones Unidas se busca que las empresas hagan parte de las soluciones a los graves problemas que aquejan al mundo actual, mundo retado por la globalización desigual.

Se pide a las empresas un compromiso decidido y transparente con los derechos humanos, frente a la creciente inequidad se busca que las empresas hagan efectiva la inclusión social, frente a la degradación del medio ambiente se buscan compromisos de sostenibilidad.

El Pacto Mundial es un instrumento de libre adscripción, no regula, vigila, impone ni evalúa a las empresas, lo que busca es un compromiso voluntario de las organizaciones con los principios del Pacto[7].

El fin de este Pacto es que todos los pueblos del mundo compartan los beneficios de la globalización e inyectar en el mercado mundial los valores y prácticas fundamentales para resolver las necesidades socioeconómicas.

Colombia fue escogida como la sede regional del Pacto Mundial para América Latina y el Caribe, distinción que se formalizó el 5 de febrero de 2007 en Bogotá.[8]

Las empresas deben incorporar a sus estrategias los diez Principios del Pacto Mundial basados en cuatro aspectos Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.
Esos principios son los siguientes:

Cuadro 1. Principios del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS	
Principio No. 1	Las empresas deben apoyar y respetar la proteccion de los derechos humanos reconocido internacionalmente dentro de su esfera de influencia.
Principio No. 2	Deben asegurarse de no actuar como complices de violaciones de los derechos humanos.
TRABAJO	
Principio No. 3	Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociacion y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociacion colectiva
Principio No. 4	Que promuevan la eliminacion de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo obligatorio.
Principio No. 5	Que promuevan la abolicion efectiva del trabajo infantil.
Principio No. 6	Que promuevan la eliminacion de la descriminacion en relacion con el empleo y la ocupacion.
TRABAJO	
Principio No. 7	Las empresas deben apoyar un criterio de precaucion respecto a los problemas ambientales.
Principio No. 8	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
Principio No. 9	Fomentar el desarrollo y la difusion de tecnologias ecologicamente racionales.
Principio No. 10	Las empresas deberan trabajar contra la corrupcion en todas sus formas incluyendo la extorsion y soborno.

7 SIERRA, Op. Cit., p. 32
8 SIERRA, Op. Cit., p. 28

El patrón a seguir es adaptado por un modelo de gestión de responsabilidad social para Pymes, que surge a través de la incorporación de prácticas de RSE como un factor clave en el desarrollo económico y social del país. Partiendo de este objetivo, nace el programa ComprometeRSE es el programa de Incorporación de prácticas de RSE en Pymes Colombiana a través del convenio ATN/ME 8915-CO, de dicho modelo se soporta en una línea de base, análisis, planeación, implementación, y reportes sobre prácticas de RSE de la empresa.

4.2. MARCO LEGAL

Los Diez principios universales del Pacto Mundial se derivan de la declaración Universal de los Derechos Humanos.

4.2.1. La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales del trabajo (OIT). La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborares internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de reconocimientos, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición de trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas[9].

4.2.2. ISO 26000. Es una guía estándar que en principio no es certificable, sino que dará lineamientos y orientaciones para que las organizaciones de cualquier tipo, tamaño, sector o país, puedan alcanzar los estándares internacionales que la sociedad espera.

Esta guía estándar ISO 26000 se desarrolla de acuerdo a los parámetros aportados por la OIT y el Pacto Mundial, pero también se enriquece con la intervención de las distintas partes interesadas: empresarios, trabajadores,

9 Manual para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad, Digiprint Editores, Bogota. p. 30

gobiernos, grupos ambientalistas, consumidores, organizaciones no gubernamentales, y que presentan servicios relacionados con la RSE[10].

4.2.3. Global Reporting Initiative (GRI). GRI nació en 1997 como una iniciativa de la Coalición de Organizaciones no Gubernamentales para las Economías Ambientalistas Responsables (CERES) y el programa de las Naciones Unidas para el Ambiente, con el fin de realizar un reporte de sustentabilidad empresarial calidad, rigor y utilidad.

GRI es un marco para el reporte sobre los desempeños económicos, ambientales y sociales de una organización.

La diferencia con la ISO 26000 es que esta será una guía para la gestión de la RSE, en cambio el GRI es in sistema de evaluación y reporte de la sostenibilidad de la empresa, auditable y certificable, el GRI se refiere a solo una de las secciones o clausulas de la guía estándar internacional ISO 26000.[11]

4.2.4 SA 8000 Es una norma internacional para evaluar la responsabilidad social (es un término creado como una respuesta del mundo de los negocios a un conjunto de factores operacionales – ambiente de trabajo - cumplimiento de legislación laboral, seguridad, diversidad, discriminación igualdad, derechos humanos, la responsabilidad de la comunidad, preocupaciones ambientales, aspectos legales, ciclo de vida del producto y los requisitos reglamentarios – que afectan a todas las partes interesadas en la empresa incluyendo empleados, comunidad, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, gerencia, propietarios y accionistas) de proveedores y vendedores.

Esta norma establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de empresas en nueve áreas esenciales:

- **Trabajo infantil.** Prohíbe el trabajo infantil (menores de 15 años).

- **Trabajo forzado.** No se puede exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad ni paguen “depósitos” como condición para el empleo.

10 Ibíd. p. 19
11 Ibíd. p. 22

- **Higiene y seguridad.** Las empresas deben cumplir con normas básicas para un ambiente de trabajo seguro y saludable, entre ellas: agua potable, instalaciones sanitarias, equipo de seguridad aplicable y capacitación necesaria.

- **Libertad de asociación.** Protege los derechos de los trabajadores de crear y participar en sindicatos y de gestionar convenios colectivos, sin miedo a represalias.

- **Discriminación.** No se permite la discriminación por raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.

- **Prácticas disciplinarias.** Prohíbe el castigo corporal, la coerción física o mental y el abuso verbal de los trabajadores.

- **Horario de trabajo.** Establece una semana de cuarenta y ocho (48) horas como máximo, con un mínimo de un día libre por semana y un límite de doce (12) horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial.

- **Remuneración.** Los salarios pagados deben cumplir con todas las normas legales mínimas y proveer suficientes ingresos para cubrir las necesidades básicas, con por lo menos una parte de ingreso discrecional.

- **Gestión.** Define los procedimientos para la implementación y revisión efectiva por parte de la gerencia del cumplimiento de la norma SA 8000, desde la designación del personal responsable hasta la preparación de registros, el abordaje de temas de preocupación y la implementación de acciones correctivas.

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizó en este proyecto es la descriptiva, donde se detalla las prácticas de RSE dentro de la organización teniendo como base que la organización ha realizado prácticas de RSE, pero de una manera no estratégica.

El tipo de investigación descriptiva consiste en "llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento"[12].

5.2 DISEÑO METODOLOGICO

El diseño metodológico comprendió los siguientes pasos:

5.2.1. Análisis de las áreas de RSE en la organización. Se realizó un diálogo entre los directivos, donde se trataron temas de sensibilización del programa RSE y el establecimiento del compromiso por parte de la empresa para iniciar y terminar este proceso.

5.2.2. Cuestionario sobre cumplimento de ley. Uno de los principios básicos de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, es que la empresa respetó y cumplió la Legislación Nacional e Internacional. Para su efecto se realizó una encuesta que sirvió como instrumento de autoevaluación para conocer si la empresa contaba con el 60% del Marco Legal para poder llevar a cabo todo este proceso.

---

12 Investigación descriptiva [en línea]. México: Noemágico, 2006. [Consultado 25 de abril de 2008]. Disponible en Internet: http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php

5.2.3. Creación de principios. Se realizó a partir de la concepción participativa de los colaboradores. Respetando los puntos de vista de las personas que participaron en este proceso, escuchando mas allá de las propias interpretaciones comprendiendo las ideas como esa persona ha querido decir, y asumiéndolo como un aporte valioso para la construcción grupal.

Se entregó un instructivo taller de principios de RSE, con el fin de que la empresa los divulgara en un documento representativo los valores por los cuales se destaca.

5.2.4. Revisión de las estrategias de organización (misión, visión, compromisos) e integrar las áreas en el tema de RSE. Se estableció un diálogo con los directivos en donde se expresaron varios puntos de vista para la modificación y mejora de las estrategias de la organización, y así mismo integrar las prácticas de RSE en la planeación que estaba realizando la empresa, para poder constituir de diversos modos el modelo de planeación de la organización, ganando un enfoque estratégico y buscando la coherencia en todos los procesos de la organización.

5.3. PLANEACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE RSE

Para poder conocer como se encontraba la empresa, se realizó un diagnóstico cuantitativo, porque en la actualidad no se contaba con información que se pudiera evidenciar y verificar.

De acuerdo a los resultados y análisis de las encuestas se establecieron: la identificación de los grupos de interés, su priorización y diálogo con dichos grupos.

Los resultados obtenidos, se tuvieron en cuenta para realizar las posibles prácticas de RSE que fueron de mayor acierto para la organización, teniendo presente las sugerencias, necesidades y propuestas que surgieron a través de los diálogos realizados con los grupos de interés.

5.4. EJECUCIÓN

Se ejecutó cada uno de los planes que fueron aprobados por los directivos, y de esta misma forma se registró también el aprendizaje organizacional del RSE, interactuando al mismo tiempo con los grupos de interés.

5.5 REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Se documentaron los mecanismos definidos para recopilar información (sistemas de información, canales, medios) expresando los diferentes indicadores y resultados obtenidos, se llevó a cabo su respectiva divulgación.

6. INFORMACIÒN GENERAL DE LA EMRPESA

6.1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

Cuadro 2. Identificación de la empresa

RAZÓN SOCIAL	**REGENCY SERVICES DE COLOMBIA R.S.C. S.A.**
N.I.T.	**805.009.908-3**
DIRECCIÓN	**Carrera 100 No. 11 - 60 Oficina 412 – Torre Farallones**
TELEFAX	**333 26 81**
CIUDAD	**Cali – Colombia**
PAGINA WEB	**www.regencysa.net**
EMPLEADOS ACTUALES (Abril 2008)	**285**
ACTIVIDAD ECONOMICA	**Administración y operación de estaciones de peaje y obras civiles.**

6.2. RESEÑA HISTÓRICA

REGENCY SERVICES DE COLOMBIA R.S.C. S.A. es una empresa de origen Vallecaucano con amplia cobertura nacional, especializada en la Consultoría e Interventoría en Obras de Ingeniería, Administración Vial y de Peajes, así como la Construcción de Obras Civiles.

La empresa ha desarrollado actividades en las siguientes áreas:

Cuadro 3. Actividades desarrolladas por la empresa.

Ingeniería Civil	▪ **Construcción de Estructuras.** ▪ **Construcción de Vías.** ▪ **Construcción de Aeropuertos.**
Administración Vial	▪ **Operación y administración de peajes, recaudo y consignación de valores.** ▪ **Interventoría de la operación de peajes.**
Interventoría	▪ **De Vías y Concesiones.** ▪ **De Obras Civiles.** ▪ **De Estructuras de Concreto.** ▪ **De Estructuras Metálicas en Edificios.**

La empresa ha incursionado en estos mercados ejecutando sus actividades a bajo costo y en el menor plazo, contando con mano de obra calificada.

La actividad empresarial presenta también un balance social muy favorable en materia de generación de empleo y de capacitación de actividades productivas, dando prioridad al talento regional donde desarrollamos nuestras labores.

Nuestro aporte a la seguridad social, al bienestar del personal, al Estado, a nuestros socios comerciales y las donaciones voluntarias a entidades sin ánimo de lucro que desarrollan actividades filantrópicas forman parte integral de nuestra estrategia empresarial.

Teniendo en cuenta que la empresa desarrolla sus operaciones en cuatro departamentos y doce estaciones de peaje, así:

6.3 UBICACIÓN

6.3.1. Departamento del valle del cauca. Oficina Administrativa Ciudad Cali.

Cuadro 4. Ubicación de las estaciones de peaje

ESTACIÓN DE PEAJE	UBICACIÓN DE LAS ESTACIÓN DE PEAJE
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA	
TUNEL DE OCCIDENTE	
Pajárito	Municipio de Bello, Vereda San Félix.
Ebéjico	Corregimiento Palmitas Medellín.
San Cristóbal	Corregimiento San Cristóbal Medellín.
Palmitas	Corregimiento de Palmitas Medellín.
HATOVIAL	
Trapiche	Autopista Bello-Hatillo 1 km. Antes del parque de el agua. Municipio de Girardota.
Cabildo	Municipio de Girardota, Vereda Cabildo.
Pandequeso	Vía Medellín Don Matías. 1 Km. antes del municipio Don Matías.
Niquía	Autopista Bello – Hatillo 1km delante de la estación Niquía del metro. Municipio de Bello.
DEPARTAMENTO DE CALDAS	
Quiebra de Vélez	Vía Manizales La Cabaña – Tres Puertas.
La Estrella	Tres puertas – Manizales Neira.
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER	
La Parada	Vía a San Antonio cerca al bunker
El Escobál	Vía Ureña el Escobal

6.4. MISIÓN

Prestar los mejores servicios profesionales en las áreas de Ingeniería Civil, Consultoría y Operación de Peajes en los sectores público y privado, buscando la satisfacción de nuestros grupos de interés.

6.5. VISIÓN

Ampliar nuestro radio de acción para obtener un crecimiento anual de ingresos del 25% durante los próximos 4 años, generando rentabilidad para nuestros accionistas y beneficios para los demás grupos de interés.

6.6. ORGANIGRAMA

La empresa dispone de dos organigramas, uno para la parte administrativa y el otro en la parte operativa.

Figura 1. Organigrama administrativo

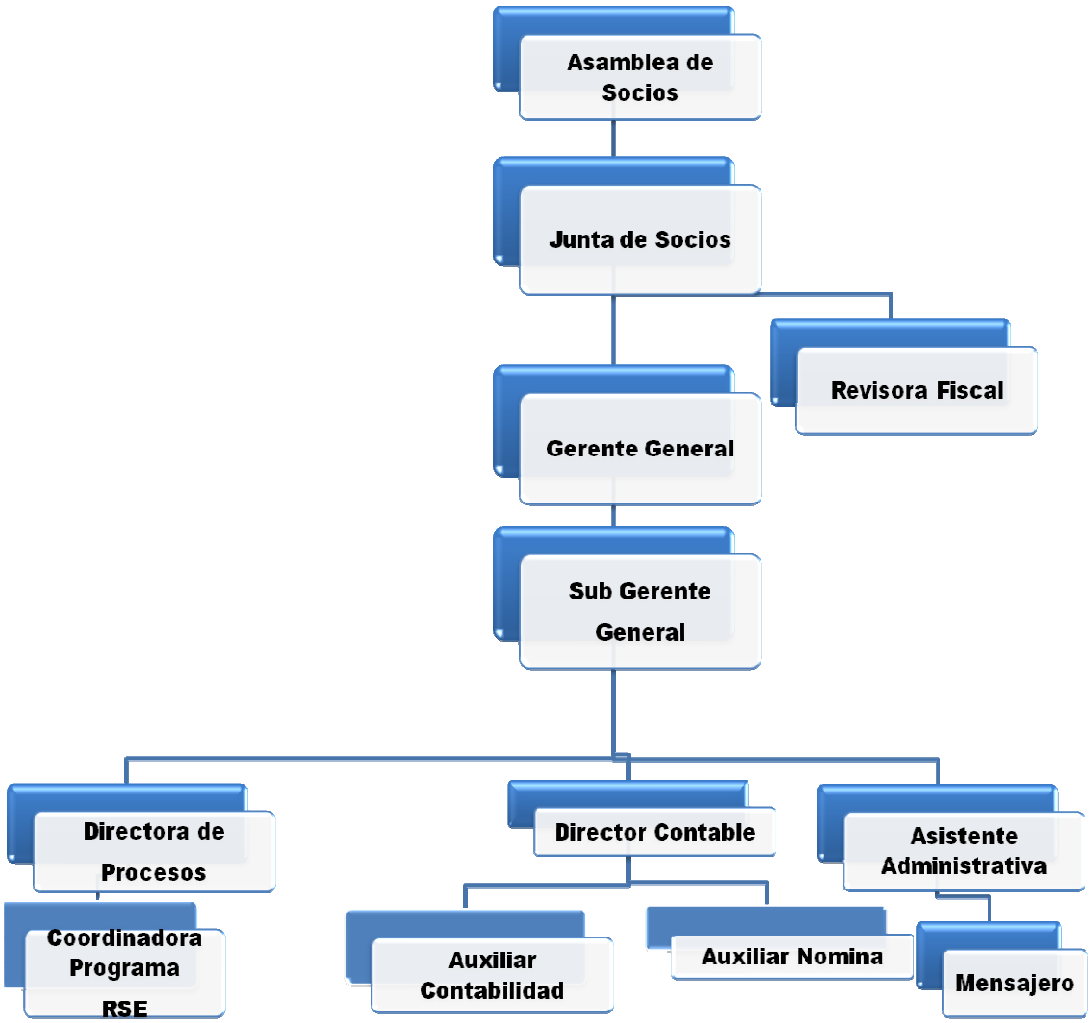
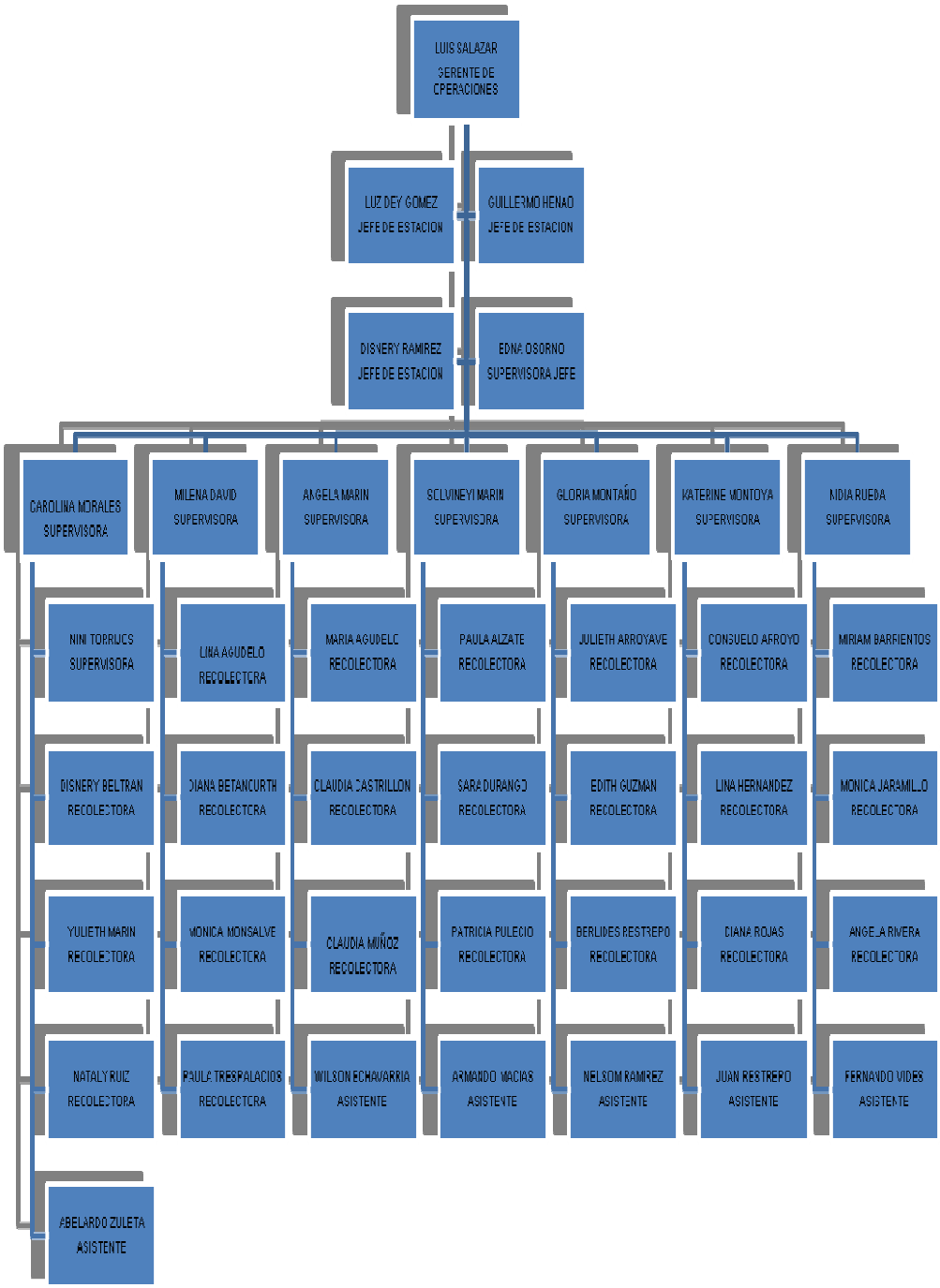


Figura 2. Organigrama operativo



7. ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE RSE EN LA ORGANIZACIÓN

En este capítulo se identifico la postura de la organización frente a la Responsabilidad Social Empresarial, se sensibilizó a los directivos de la importancia de realizar las prácticas, y de crear compromisos con los grupos de interés. Además en esta parte se exponen los riesgos y beneficios, para poder implementar dichas prácticas de RSE, también conocer como se encuentra la empresa en el Marco Legal, en la creación de principios que se rige de acuerdo a un instructivo taller y como se realizó la integración de las prácticas de RSE con las estrategias de la empresa.

7.1. SENSIBILIZACIÓN

Se realizó un diálogo entre los directivos con el fin de establecer el compromiso con dichas prácticas.

El primero de Noviembre del 2007 se realizó un comité de sensibilización a las nueve de la mañana en la Oficina Principal de Regency de Colombia, abarcando como tema principal el Programa de Responsabilidad Social Empresarial, en la cual estuvieron presentes: José Guillermo Orozco (Gerente General), Hernán Rodríguez González (Subgerente), Abrahán Rincón (Consultor Programa RSE), Johanna Vera Martínez (Coordinadora de Calidad) y Angie Milena Romero (Coordinadora RSE).

En este comité se contemplaron los siguientes temas: Comprensión explicita de RSE que tienen los Directivos, grupos de Interés, riesgos y beneficios de la RSE y un instructivo de marco regulatorio de cumplimento de ley.

Los Directivos de la empresa mostraron gran interés por el tema y la percepción que se tenía sobre Responsabilidad Social estaba encaminada solo por el cumplimiento legal (pago de aportes, parafiscales, salarios, generación de empleo) y en realizar actividades filantrópicas sin aportar ningún beneficio a la empresa.

Se aclaró que dichas prácticas de RSE van más allá de lo Filantrópico y la empresa debe tener un compromiso en donde se involucre a todos los grupos de interés y ser sostenibles en el tiempo.

Después de explicar el significado de RSE en sus posibles aplicaciones se llegó a la conclusión de este concepto para la empresa: La Responsabilidad Social es una Filosofía Corporativa adaptada a Regency S.A. en beneficio de sus colaboradores, familiares y el entorno social en las zonas influencia.

En esta sensibilización se comentaron los seis grupos de interés, los cuales son:

7.1.1. Dirección y Gobierno Corporativo. Se explicó que la estructura de Gobierno de la Organización incluye los dueños de la empresa, accionistas, juntas directivas y comités que corresponden al más alto nivel de la empresa.

Se expuso la necesidad de elaborar un código de buen gobierno corporativo para establecer con claridad los deberes y obligaciones de cada sector de la dirección en la buena conducción de la organización.

7.1.2. Derechos Humanos y Organización Interna. Cubre a los empleados y miembros vinculados a la Organización. En este ámbito la empresa, además de respetar la Ley Nacional, ha de ceñirse a los acuerdos Internacionales sobre el respeto a los Derechos en el Mundo del trabajo y a la promoción de un trabajo digno.

7.1.3. Medio Ambiente. Implica a los sistemas naturales vivos y no vivos, incluyendo los ecosistemas, la tierra, el aire y el agua, así como la biodiversidad del entorno.

7.1.4. Comunidad. Se debe tener en cuenta la sociedad cercana y lejana además de las Instituciones Sociales públicas y privadas con las cuales la empresa tiene relaciones.

7.1.5. Proveedores y Relaciones Comerciales. En esta área se tiene en cuenta que los proveedores se constituyen en socios estratégicos para el buen desarrollo de las actividades de la empresa. Por esta razón se deben fortalecer los lazos de unión y se deben cumplir estrictamente las obligaciones contraídas con ellos para que puedan brindarnos servicios adecuados a nuestras necesidades.

Se trata del conjunto de la cadena del negocio: Desde quienes aportan materiales y recursos para la labor de la empresa.

7.1.6. Bienes y Servicios. Se aclaró que esta área contempla las actividades que desarrolla la organización para el cumplimiento de su rol en la sociedad. Es decir, cumplimiento de los procesos y procedimientos necesarios para ofrecer un excelente servicio de recolección de los peajes en los lugares acordados.

7.2. RIESGOS Y BENEFICIOS DE NO IMPLEMENTAR PRÁCTICAS DE RSE

Un aspecto central que se trato en el comité fue la comprensión de los riesgos y beneficios asociados que puede tener la empresa. A continuación se enuncian algunos:

Riesgos. El no implantar prácticas de RSE en REGENCY S.A. con lleva a:

- Aislar a la empresa de una tendencia fuerte y creciente del mundo empresarial.
- Inseguridad en las inversiones.
- Baja estabilidad en la empresa.
- Perdida de utilidades.
- Sanciones ó Multas.
- Mala reputación.

7.2.2. Beneficios. Agrupa todos los grupos de interés de la organización en un mismo objetivo e integra las estrategias de la organización en función de ellos, generando así un valor agregado y un reconocimiento en las actividades de la organización, para ser más competitivos en el mercado nacional e internacional.

Las prácticas de RSE para cada grupo de interés traen beneficios como:

Cuadro 5. Beneficios de las prácticas de RSE para cada grupo de interés

DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO
Permite ofrecer servicios con un mayor valor agregado.
Asegura la inversión.
Mejora la reputación.
Reduce costos operativos.
DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN INTERNA
Mejora competencias laborales.
Reduce el ausentismo laboral.
Eleva la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
Disminuye la rotación del personal.
Reduce el stress.
Motiva a los trabajadores.
Fortalece la cultura y el clima organizacional.
Mejora la gestión de los factores externos que inciden en el desempeño empresarial.
Reduce el costo e incremento en ingresos.
Mejora la eficiencia.
Desata liderazgos constructivos.
MEDIO AMBIENTE
Reduce los niveles de contaminación de la empresa.
Reduce los impactos ambientales.
Disminuye la intensidad en el consumo de los recursos.
Favorece que el medio ambiente global se mantenga sostenible.
BIENES Y SERVICIOS
Mejora la calidad de los servicios.
Satisface a los clientes.
Genera lealtad y fidelidad de los usuarios.
Aumenta la demanda.
Reduce riesgos de mercado.
Incrementa la rentabilidad.
Incentiva al desarrollo de nuevos productos.
Educa el cliente.
PROVEEDORES Y RELACIONES COMERCIALES
Exige mejoras en la responsabilidad social de la competencia.
Beneficia otras partes interesadas como proveedores y comunidades.
Incentiva las buenas prácticas y el aprendizaje de experiencias exitosas.
Genera una cultura de RSE en la sociedad.
COMUNIDAD
Mejora la comprensión del mercado en un espectro mas amplio y complejo.
Añade diferenciación a las marcas y productos.
Promueve el desarrollo de la innovación.
Genera ventajas competitivas.
Fomenta la eficiencia y la probidad del Estado.
Reduce la burocracia estatal.
Establece sistemas en red para resolver asuntos sociales urgentes (empresas-comunidades-estado).

Acabado el comité de sensibilización se procedió a firmar el consentimiento para comenzar la Implementación de Modelo de Gestión de Responsabilidad Social en la Empresa.

Después de haber ganado claridad sobre las expectativas y posibilidades del Modelo de Gestión RSE dentro de la empresa de acuerdo al primer comité que se realizó para dar inicio al programa de RSE.

7.3. CUMPLIMIENTO DE LEY POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

Se realizó una encuesta de cumplimiento de Ley por parte de los Directivos. Uno de los principios de RSE, es que la empresa respete y cumpla la Legislación Nacional e Internacional.

La responsabilidad social corresponde a las obligaciones que la empresa se da así misma de manera libre, en el contexto del diálogo con sus grupos de interés, para responder a los efectos de diverso orden en sus acciones, es decir, la empresa decidió hacer libremente y voluntariamente ir más allá del estricto cumplimiento de la Ley que es; el aporte a la seguridad social, al bienestar del personal, al Estado, a los socios comerciales y a las instituciones sin ánimo de lucro que desarrollan actividades de responsabilidad social, forman parte integral de la estrategia empresarial, porque sabe que ello permite fortalecer la imagen de la empresa para el largo plazo y conseguir estabilidad en el tiempo, todo aquello que mejora las relaciones que constituye y determinan a la empresa.

Para realizar este Instructivo de Evaluación del Marco Legal del formato de Comprometerse se ejecutó una sección de grupo en la que se estableció un dialogo sobre el cumplimiento de los aspectos legales que cobija la empresa. Se le realizó un cuestionario al Gerente y al Subgerente sobre cumplimiento de la ley, que es un instrumento de autoevaluación.

En este instrumento hay tres casillas que se pueden llenar libremente; pueden elegir entre el SI o el NO, o poner el porcentaje de cumplimiento que encuentre.
En este tipo de encuestas se establecen los siguientes indicadores:

Cuadro 6. Indicadores Cumplimiento de ley

EN LO SOCIAL	Regency S.A debe cumplir con las normas que garanticen el cumplimiento de la función social, la formación profesional, el bienestar y la seguridad social. Además debe cumplir con los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, respeto a las culturas y las minorías, así como no asegurar la no discriminación, entre la que se destaca la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
EN LO AMBIENTAL	Se deben observar las obligaciones contenidas en la normatividad ambiental vigente y aquellas derivadas de las licencias, permisos, concesiones, resoluciones, autorizaciones y demás actos administrativos proferidos por la autoridad ambiental competente necesarias para el buen manejo de los recursos naturales renovables y para la prevención, mitigación, corrección y compensación de los efectos e impactos nocivos que generen los servicios o que se producen por la ejecución de una obra o actividad.

INDICADOR		DESCRIPCIÓN
E C O N O M I C O	De operación y funcionamiento	Regency S.A debe cumplir todos los requisitos y normas que regula su operación y regalamiento, tales como: laborales, tributarios, obtención de permisos y licencias de funcionamiento.
	De la competencia	Fomentar un compromiso competitivo de respeto, abstenerse de recibir u obtener pagos o favores para obtener ventajas competitivas, respetar los derechos de propiedad y rehusar la obtención de información comercial por medios no éticos o deshonestos.
	De la Transparencia en el manejo de los recursos económicos	Las fuentes de los recursos económicos deberán ser claramente identificables y provenientes de actividades licitas. Al igual, su destinación no podrá orientarse a actividades por fuera de la Ley.
	Rendición de cuentas a las partes interesadas	La empresa han de corresponder a la confianza depositada en ella por la sociedad y sus partes interesadas. Por lo tanto, tendrá la responsabilidad de: - Proporcionar información veraz y relevante que responda las necesidades y requerimientos de las partes interesadas. - Atender las solicitudes, sugerencias, reclamaciones y resoluciones formales de las partes interesadas.

Luego de realizar la anterior introducción y el ¿Porqué se realiza este instructivo de evaluación del marco legal?, se le entrega a los directivos los respectivos instructivos a para su respectivo desarrollo.

Los Directivos diligenciaron el cuestionario sobre cumplimiento de ley en lo económico, social y ambiental, sus resultados fueron Regency S.A. cumple con todos los aspectos legales, (pago de aportes, parafiscales, salarios, generación de empleo.)

En la parte final se presenta el formato de la encuesta cumplimiento de ley (Ver Anexo A. Instructivo de evaluación del marco legal)

Se encontraron algunas debilidades en la parte ambiental pero con terminación de este proyecto se mejoraron.

7.4. LOS RESULTADOS OBTENIDOS DEL INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN DEL MARCO LEGAL

7.4.1. Cumplimiento normativo y tributario. La empresa se ha caracterizado por el estricto cumplimiento de la normatividad vigente en lo tributario y no ha sido objeto de sanción alguna por parte de la dirección de impuestos nacionales.

7.4.2. Cumplimiento de la legislación laboral. La empresa respeta las normas garantizando el cumplimiento de la función social, el bienestar y la seguridad de sus trabajadores.

- Protege la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.
- No permite la discriminación en materia de empleo y ocupación.

7.4.3. Cumplimiento de la legislación ambiental. La empresa como lo han manifestado sus directivas cumple con las obligaciones contempladas en la normatividad ambiental vigente, tales como: licencias, permisos, concesiones, resoluciones y autorizaciones establecidas.

El buen manejo de los recursos naturales renovables y no renovables, la prevención, mitigación, corrección y compensación de los efectos e impactos nocivos al medio ambiente.

7.4.4. Leyes y tratados internacionales aplicables. Respeta los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, respeto a las culturas y a las minorías y no permite la discriminación.

- No permite el trabajo forzoso y obligatorio y menos el trabajo infantil.

- La empresa está alejada de cualquier práctica que riña con la ética y la transparencia en el desarrollo de sus negocios.

7.4.5. Otros compromisos suscritos por la empresa. Hoy en día se inscribió en el pacto mundial con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de los postulados de ese tratado internacional.

7.4.6. Instrumento de evaluación del cumplimiento legal. Se adjunta al presente informe la encuesta que se hizo a los dos socios mayoritarios en la cual manifiestan el cumplimiento de lo afirmado anteriormente.

7.4.7. Identificación de brechas detectadas en la legislación. En reunión con los directivos se concluyó que si bien es cierto que se está cumpliendo con la legislación vigente, también lo es que todavía se puede hacer más en el ámbito de preservación del medio ambiente y en el desarrollo de la comunidad.

7.5. CREACIÓN DE PRINCIPIOS

La creación de los principios de RSE constituye el aspecto central de todo el proceso de RSE en Regency S.A. para poder llevar a cabo la realización y concretar cuáles fueron los principios que rigen en la empresa se determino que las personas en la organización necesitaban tener claridad sobre los criterios de juicio que orientaban la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, cuando estos principios o valores no existen de manera formal en un documento de conocimiento público es posible que las personas compartan un cierto sentido de lo que consideran “Correcto” como fruto de la cultura de la empresa.

Pero no siempre esto ocurre, de modo que se pueden presentar confusiones en situaciones problemáticas, en las que las elecciones resultan totalmente imprevistas.

Para la realización de esta actividad se necesitó fomentar un ambiente de mucho respeto entre los colaboradores participantes, así como de dialogo. El respeto muto fue esencial, porque cada colaborador asumió las respuestas de las otros compañeros como expresiones de sus opciones básicas para los ámbitos de las vida que comparte; y el dialogo por que fue la actitud central para que este ejercicio fuera exitoso y pudiera servir de soporte para todo el proceso de sensibilización y gestión las practicas de RSE, lo más importante del dialogo fue que la gran mayoría de los participantes comprendieron lo que fundamental no es tanto en el decir, sino en el poder escuchar a los otros compañeros. Si bien al decir lo que pienso expreso mis derechos y me hago valer en mi puesto de trabajo, al escuchar reconozco a la otra persona en cuanto otra persona con un valor de dignidad igual al mío. Y este escuchar consistió en poder entender lo que los colaboradores han querido decir, más allá de aquello que se quiso escuchar o más allá de las interpretaciones propias, de manera que la actitud de escucha implicó aprender a estar en la perspectiva de esa otra persona, comprendiendo lo que dice, interpretándose como lo dijo y asumiéndolo como un aporte valioso para construcción grupal de los principios que se rigen en la empresa.

De acuerdo a la situación geográfica de la empresa se le delego la función a cada administrador de las estaciones de peaje informándoles las reglas de juego y la importancia del escuchar y el dialogo; en cada estación de peaje se realizo una reunión escogiendo aleatoriamente a siete colaboradores en los diferentes puesto de trabajo (recolectores, asistentes, supervisores).

7.5.1. Explicación de la elaboración de los principios de RSE.

- Se entregó a cada persona el formato de ComprometeRSE sobre los principios de RSE.

- Cada persona le dio un valor en cada cuadro de uno a cinco (siendo uno menos utilizado y cinco más utilizado en cada una de las funciones laborales).

- Luego cada persona escogió los valores de mayor puntuación, se encontraron dos valores con puntaje igual, en esta situación se escogió el más relevante o importante.

- Los cinco valores con mayor puntaje escogidos por cada persona se colocaron en carteleras para que cada persona volviera a mirar lo que quiso decir y se continuo con una votación entre todos los participantes.

- Se entrego a cada colaborador cinco votos (sellos autoadhesivos) que colocaron libremente en cada uno de los principios que los demás compañeros realizaron en este aspecto se tenían que fijar en la redacción o definición que cada uno coloco; al finalizar se contaron los principios que mas sellos autoadhesivos tenían y se escogió los cinco principios.

- Cada administrador de cada estación de peaje recogió la información y la envió a la oficina principal para seleccionar y concretar los principios definitivos que rigen en la empresa.

- La Coordinadora del programa de RSE escogió los cinco principios que se repetían en las doce estaciones de peaje.

- Al tener todos los principios y concretar un acuerdo, en un solo grupo se definió el significado de cada uno de los valores escogidos.

- Cada uno de los valores con su respectivo significado se le presentó a los directivos los cuales realizaron las correcciones adecuadas y dieron su aprobación.

Los Principios seleccionados y definitivos por todo el equipo de trabajo de Regency S.A. se enuncio así:

Transparencia: Todos nuestros procesos son claros frente a los grupos de interés.

Veracidad: Toda nuestra información es real y verificable.

Responsabilidad: Todas nuestras actuaciones generan una responsabilidad y son atendidas debida y oportunamente.

Respeto: Por los seres humanos, las instituciones, normas y disposiciones legales.

Comunicación: comunicación permanente al interior y exterior de la empresa.

Al escoger estos principios se pretendió que los colaboradores identificaran lo esencial de la empresa, que afiancen más el sentido de pertenencia y los mas importante sus opiniones fueron tomadas en cuenta.

(Ver Anexo B. Instructivo taller de principios de RSE)

7.6. REVISIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN (MISIÓN, VISIÓN Y COMPROMISOS) Y LA INTEGRACIÓN EN LAS ÁREAS CON EL TEMA DE RSE

Al realizar el análisis de la empresa en las prácticas de RSE se busco procesos de alineación entre lo que la empresa tiene en su planeación, y los principios establecidos anteriormente, se realizó una integración de las estrategia que tenia la empresa con las nuevas estrategias de prácticas de RSE, para realizar esta integración se tuvo en cuenta los organigramas para lograr identificar como era la toma de decisiones en la organización; como era la comunicación interna y externa; se comprendió los roles y funciones: la autoridad, las responsabilidades e influencias.

Al tener clara esta información se realizó una reunión con los Directivos, la Directora de Calidad, el Consultor de RSE y la Coordinadora de RSE, en el cual se dieron varias opiniones, se revisó la Misión, Visión, compromisos, política de Responsabilidad Social y las estrategias actuales de la organización, confrontando varios puntos de vista, se llegó a un acuerdo y se estableció que la misión únicamente lleva las diferentes actividades que realiza la organización, involucrando a nuestros de interés, y la visión traza el derrotero hacia el futuro.

7.6.1. Misión anterior al programa RSE. Somos una empresa prestadora de servicios profesionales en las áreas de Ingeniería Civil, Consultoría y Operación de Peajes al servicio del sector privado y Entes Gubernamentales. Ofrecemos altos estándares de calidad, tecnología y seguridad, apoyándonos en personal debidamente capacitado para el desarrollo de las diferentes actividades y contando con la tecnología adecuada para garantizar confiabilidad y satisfacción a las necesidades de nuestros clientes. Contribuimos a la generación de empleo, propendiendo principalmente por la estabilidad laboral de las personas que habitan en las regiones donde operamos y procuramos que nuestro trabajo no altere el medio ambiente vinculado a nuestros proyectos.

- **Misión actual del programa RSE.** Prestar los mejores servicios profesionales en las áreas de Ingeniería Civil, Consultoría y Operación de Peajes en los sectores público y privado, buscando la satisfacción de nuestros grupos de interés.

- **Visión anterior al programa RSE.** Ser para el 2008, una de las mejores empresas a nivel nacional en el ámbito de Contrataciones Civiles, Interventoría de Proyectos y Administración de Peajes, generadora de rentabilidad para nuestros accionistas y beneficios para la comunidad en general.

- **Visión actual del programa RSE.** Ampliar nuestro radio de acción para obtener un crecimiento anual de ingresos del 25% durante los próximos 4 años, generando rentabilidad para nuestros accionistas y beneficios para los demás grupos de interés.

7.7. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Prestar los mejores servicios profesionales en las áreas de Ingeniería Civil, Consultoría y Operación de peajes en los sectores público y privado, buscando la satisfacción de nuestros grupos de interés y desarrollando estrategias que permitan el crecimiento de la empresa en lo económico, en lo social y en la preservación del medio ambiente.

7.7.1. Compromisos.

- Mejorar nuestros procesos para hacer más efectiva la prestación de los servicios. (Derechos Humanos y organización interna).

- Aplicar un orden ético y legal que permita un ambiente de trabajo favorable y de estabilidad laboral. (Derechos Humanos y organización interna).

- Definir especificaciones y condiciones comerciales de los suministros solicitados. (Proveedores).

- Generar empleo en la región, cumplir con los aportes a la seguridad social y las obligaciones tributarias y fiscales, además de no practicar discriminación de tipo social, político o religioso. (Comunidad y Derechos Humanos).

- Buen manejo y disposición de los residuos, control en la utilización de los servicios públicos. (Medio ambiente).

- Incrementar la rentabilidad y su participación en el mercado. (Dirección y Gobierno Corporativo).

7.8. ESTRATEGIAS, OBJETIVOS E INDICADOR

Para poder realizar la integración de las prácticas de RSE se realizaron varios comités; lo que se pretendía en dichas prácticas no alteraría las estrategias que la empresa tenía desde un inicio más bien que dichas prácticas fueran un complemento y valor agregado para la empresa sin ser modificada en su totalidad. A continuación se presenta el plan estratégico de la empresa resultado de los comités indicados anteriormente.

Cuadro 7. Plan estratégico

OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR
Mejorar permanentemente los procesos internos	Comprometer al personal en el mejoramiento continuo de los procesos, apoyados en la aplicación de la norma ISO 9001: 2000	Cumplimiento de metas
	Comités	
	Asignación y seguimiento a las tareas asignadas	
Mejorar permanentemente la eficacia en la atención a nuestros clientes	Aumentar la comunicación por correo electrónico, correo físico, fax, teléfonica para facilitar la comunicación directa con los clientes	Percepción de los Clientes
		Quejas y Reclamos
Elaborar un Codigo de Gobierno Corportativo.	Comprometer al personal en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	Verificar y comprobar que lo establecido en el CGC se cumple.
Establecer criterios en materia de SGC y de RSE al momento de seleccionar proveedores y evaluar su gestion.	Comprometer a los proveedores y contratistas a promoveer las relaciones de mutuo beneficio mediante la buena fe, equidad y responsabilidad social.	Seleccionar, clasificar y calificar con criterios a nuestos proveedores y cumplir los compromisos en tiempos de pago.
Mantener la estabilidad laboral de los colaboradores.	Dar cumplimiento y conocimiento de los principios del Pacto Mundial en el ambito de Derechos Humanos y Normas laborales.	Indice de rotacion de personal.
Brindar un ambiente de trabajo favorable a los colaboradores para el desarrollo de las actividades	Motivación del personal por parte de los lideres de proceso.	Satisfacción de los Colaboradores
	Mejorar las condiciones de Salud Ocupacional de los colaboradores.	
Minimizar el impacto ambiental ocasionado por nuestras actividades.	Promocionar iniciativas para el cuidado del Medio Ambiente.	Seperacion de desperdicios para facilitar el reciclaje y disminuir la cotaminacion. Mantenimiento de zonas verdes.
Aumentar la rentabilidad de la organización.	Identificar nuevos proyectos en diferentes regiones para ofrecer nuestros servicios.	Margen de Rentabilidad.

8. PLANEACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE RSE

Para realizar la planeación y sistematizar la información sobre las prácticas de RSE se realizó un proceso cualitativo, debido a que no se contó en ese momento con los indicadores que nos permitieron dar datos concretos a través de documentos fundamentados que pudieran ser sometidos a una revisión.

El diagnóstico utilizado para identificar si alguna vez la empresa ha realizado prácticas de RSE fue a través de un análisis de percepción que tienen los colaboradores para saber si en algún momento la empresa ha realizado prácticas de RSE y los han involucrado a ellos para la realización de estas.

Al realizar este diagnóstico se contó con dos encuestas, una diseñada para los directivos y la otra para los colaboradores, conformada por un instructivo y por un formulario de cuatro páginas, estructuradas en torno a las seis áreas del Programa de Comprometerse.

Cada uno de la preguntas contaba con cinco opciones de respuesta, que siguen las pautas de la metodología creada por Rensis Likert en los años treinta del siglo XX, adecuándolas a una medición de opinión sobre prácticas de RSE.

Se trató de una escala fijada estructuralmente recorriendo un continuo de favorable o desfavorable con un punto medio neutral.

Este diseño de encuesta fue un instructivo estructurado para recopilar los siguientes datos: variables expresadas a través de sentencias o afirmaciones.

Para ello, a las personas se les presentó un continuo de afirmaciones, encaminadas a buscar el desarrollo de reacciones de aprobación o desaprobación. Estas reacciones se analizaron según el grado de intensidad del acuerdo o desacuerdo, lo que permitió generar una puntuación por ítem y una puntuación general.

La escala de Likert también es llamada “Rangos sumados”, pues mide actitudes o representaciones sobre algo. Se escogió porque no se tienen datos previos sobre

RSE de la empresa. Entonces, se indagó por las percepciones de las personas a través de sus opiniones, expresadas en la selección que realizaron frente a las afirmaciones.

No se obtuvieron datos verificables, sino representativos. Pero estas fueron tomadas en serio porque manifestaron la manera como los colaboradores viven su mundo; también porque buena parte de la gestión de RSE consistió en gestionar una parte muy específica del contexto de representaciones que constituye el mundo cotidiano, que hace parte la cultura de la organización.

En estos diagnósticos se emplearon estas escalas porque nos dieron la información inicial hacia la RSE que fueron importantes para la empresa.

"el campo de las prácticas de RSE no es observable de inmediato; muchas veces se trata de prácticas de las cuales no se tiene conciencia, pues pueden hacerse de manera aleatoria o por costumbre. Entonces, con la encuesta se busco inferir en esas prácticas a partir de las expresiones de las personas participantes[13]".

(Ver Anexo C**.** Encuestas de caracterización de prácticas de RSE para los directivos.)

(Anexo D. Encuestas de caracterización de prácticas de RSE para los colaboradores.)

8.1. RESULTADOS OBTENIDOS DESPUÉS DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

Al utilizar la metodología de encuestas a los directivos y colaboradores a cerca de la percepción que tienen de la Responsabilidad Social Empresarial, nos permitió conocer el desempeño de la empresa en el tema, en una escala cuantitativa de uno a cinco.

El proceso descrito produjo los siguientes resultados.

---

13 Programa comprometerse [En línea]. Bogotá: Comprometerse, 2007. [Consultado 25 de abril de 2008]. Disponible en Internet:
http://www.camaramed.org.co/rse/comprometerse/rse/estrategias/e05.htm

Cuadro 8. Resultados de la encuesta de caracterización de prácticas de RSE

GRUPOS DE INTERES	CALIFICACIÓN
1. Dirección y Gobierno Corporativo	3,7
2. Derechos Humanos y Organización Interna	3,8
3. Bienes y Servicios	4,2
4. Proveedores y Relaciones comerciales	3,9
5. Medio Ambiente	2,6
6. Comunidad	2,4
PROMEDIO DE LA EMPRESA	3,4

Al analizar los resultados se observó que la empresa aplica algunas prácticas de RSE en: Bienes y Servicios, Derechos Humanos y Organización Interna, Dirección y Gobierno Corporativo.

En los aspectos de Proveedores y relaciones comerciales son aceptables.

En la preservación del medio ambiente y Desarrollo de la Comunidad hay oportunidad de mejoramiento y sobre ellos se debe dedicar los esfuerzos.

8.2. HALLAZGOS DE ACUERDO AL DIAGNOSTICO CUANTITATIVO PARA LOS COLABORADORES

En el (Figura No.3 Encuesta promedio de RSE) se pretende explicar cómo están integrados los seis grupos de interés en la empresa con su respectivo puntaje, esto nos sirvió para ubicar las fortalezas y debilidades que la empresa tenía en cada uno de los seis grupos de interés, como se muestran en los Cuadros 9. Fortalezas y Debilidades que tiene la empresa en las prácticas de RSE.

También conocer y sugerir las posibles prácticas que se podían desarrollar en la empresa y los resultados obtenido por parte de los directivos con cada uno de los grupos de interés (Figura No. 4 Resultados de encuesta RSE de directivos)

Figura 3. Encuesta promedio de RSE

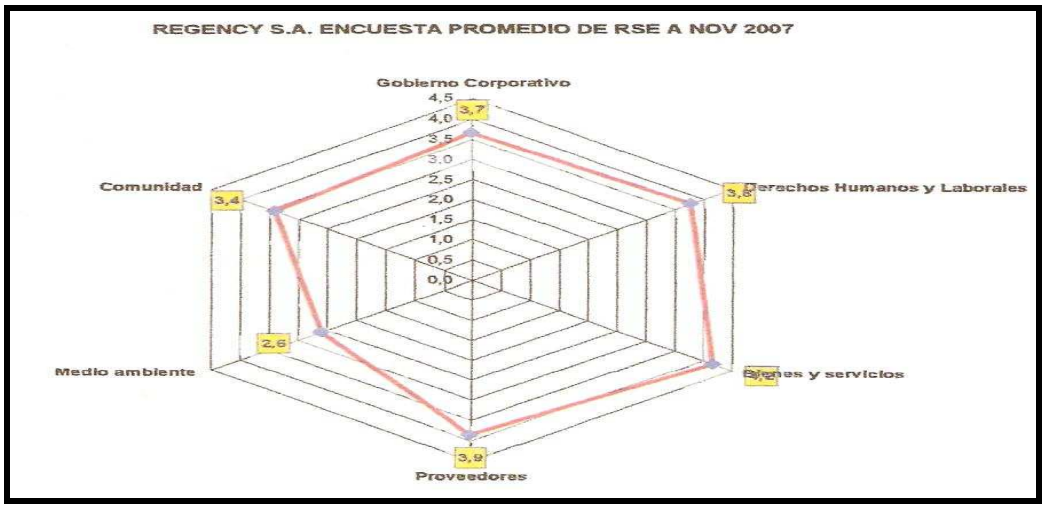
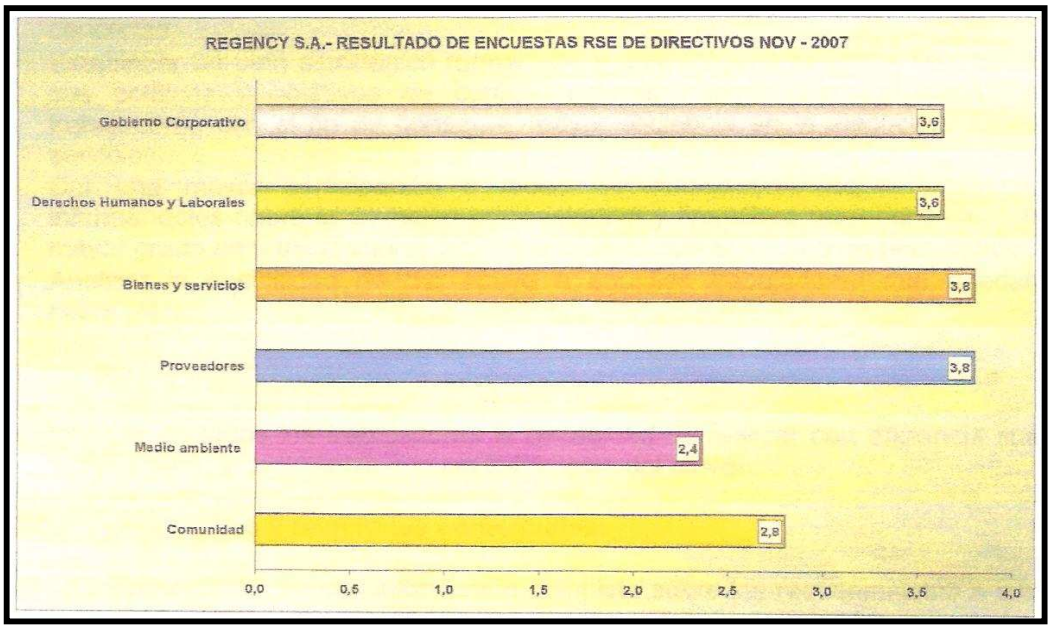


Figura 4. Resultado de encuesta RSE de directivos



Cuadro 9. Debilidades y Fortalezas

1. DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO: (3.7)
FORTALEZAS
Tiene definidos algunos principios éticos que casi todos conocen.
Ha establecido políticas claras basadas en sus valores o principios, que rigen las relaciones internas y externas de la empresa.
Los Directivos obran de acuerdo a los criterios éticos establecidos y que rigen el comportamiento de la empresa
Están prohibidas expresamente las prácticas corruptas para la obtención de ventajas comerciales.
Tienen mecanismos para garantizar un manejo transparente y veraz de la información de la empresa.
DEBILIDADES
No han construido aún un documento de ética de manera participativa. Por consiguiente no han realizado actividades de sensibilización, capacitación o
No cuenta con espacios o mecanismos para que los directivos dialoguen sobre cuestiones de tipo ético.
No disponen aún de código de buen gobierno corporativo.
2. DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN INTERNA: (3,8)
FORTALEZAS
Se prohíbe toda forma de trabajo forzado.
El trabajo infantil está expresadamente prohibido en la empresa.
La empresa aplican normas que evitan cualquier discriminación en el momento de la contratación y durante el desarrollo del trabajo.
Garantiza las condiciones de salud y seguridad a sus empleados.
Se suelen hacer reuniones con el personal de la empresa para consultar su opinión acerca del desempeño de la empresa y escuchar propuestas de
Se aplican criterios de imparcialidad y de equidad para los procesos laborales.
La empresa facilita los procesos de capacitación interna y de la ARP, en temas de seguridad.
DEBILIDADES
Por ahora no se han otorgado a los empleados beneficios adicionales a los exigidos por la ley.
No se dan a conocer datos financieros de la empresa pues se considera que es solo de la Gerencia.
La empresa no otorga incentivos que no están contemplados en la ley cuando se cumplen ciertas metas de trabajo previamente establecidas.
No se promueven prácticas de ahorro programado para vivienda o educación.

3. BIENES Y SERVICIOS: (4.2)
FORTALEZAS
Antes de prestar el servicio se establecen con claridad las condiciones para evitar equívocos posteriores.
Siempre desarrolla estrategias comerciales enmarcadas en la sana competencia.
En el sector es reconocida la empresa por su buena imagen ética.
El precio ofrecido a los clientes se ha considerado justo y ceñido a las exigencias de la competencia.
Tiene una política establecida para atender las quejas y reclamos de los clientes.
Los contratos realizados, por tratarse de un servicio indispensable, cubren las necesidades de la comunidad.
DEBILIDADES
La percepción tanto de los directivos como de los empleados no detectó debilidades en esta área de Bienes y Servicios.
4. PROVEDORES Y RELACIONES COMERCIALES: (3.9)
FORTALEZAS
En la subcontratación de empleados se tiene en cuenta que se cumplan las exigencias laborales.
Los proveedores y contratistas reciben información completa sobre los requerimientos exigidos por la empresa.
Las políticas establecidas para negociar con los proveedores son justas y equitativas.
Los compromisos contractuales con los proveedores se cumplen a cabalidad. Las relaciones con la competencia son cordiales y amistosas.
DEBILIDAES
Hasta ahora no se ha fomentado el fortalecimiento de prácticas de RSE en los proveedores, por cuanto es un tema nuevo incluso para la empresa.
5. MEDIO AMBIENTE
FORTALEZAS
Las regulaciones ambientales respecto al espacio público, se cumplen con exactitud.
La contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros se controla cuidadosamente.
DEBILIDADES
No hay una política formal para la reducción de energía, agua y productos contaminantes.
No se ha realizado capacitaciones específicas al personal sobre el tema medioambiental.
La empresa no ha establecido un programa de manejo de residuos y reciclaje.
La empresa no ha establecido un programa de manejo de residuos y reciclaje.
No hay comités especiales para la ejecución de acciones ambientales.
La empresa usualmente no participa en comités o consejos locales para discutir el aspecto ambiental.
El desempeño ambiental no es comunicado al público, ni a los empleados.
No se desarrollan campañas de educación ambiental para la comunidad.

6. COMUNIDAD
FORTALEZAS
Ofrece apoyo técnico a las instituciones públicas para mejorar su gestión.
La empresa es estricta en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y legales.
En los contratos con entidades públicas, se ejecuta idónea y oportunamente el objeto del contratado.
En la empresa están prohibidas estrictamente las prácticas corruptas en las relaciones comerciales con el Estado.
La empresa cumple cabalmente con sus obligaciones tributarias.
DEBILIDADES
Hasta ahora no ha prestado colaboración directa a las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales puesto que se considera que es papel del Estado.
No se suele convocar a la comunidad para identificar sus problemas ni su aporte a la solución.
No se promueve el trabajo voluntario de sus colaboradores con la comunidad.
Por el tipo de actividad de la empresa no se promueve el trabajo voluntario de los empleados a favor de la comunidad.

8.3 PROPUESTAS O PLANES DE MEJORAMIENTO EN CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

8.3.1. Dirección y Gobierno Corporativo. Deben elaborar el documento de Gobierno Corporativo con la participación de los directivos y divulgarlo a todos los colaboradores de la empresa, haciendo énfasis en la importancia de aplicar los principios éticos definidos por la organización.

En ese mismo documento establecer reglas claras para el manejo de conflictos de interés en la dirección de la empresa.

Se deberá establecer un mecanismo para que los empleados dialoguen sobre asuntos de tipo ético.

8.3.2. Derechos Humanos y Organización Interna. Analizar la posibilidad de establecer incentivos por cumplimiento de metas concretas.

Establecer un plan estratégico formal que le permita a la empresa comunicar sus políticas y objetivos de corto, mediano y largo plazo a todos los trabajadores con el fin de conseguir mayor eficiencia en al ejecución de los servicios.

Dar una mayor participación a todos los colaboradores de la empresa informándoles sobre la situación administrativa y financiera para conseguir un mayor grado de participación y por ende incrementar el sentido de pertenencia.

Analizar la posibilidad de dar apoyo a aquellos que queden cesantes.

8.3.3. Bienes y Servicios. Inculcar en todos los trabajadores la necesidad de realizar con eficiencia sus labores para poder cumplir con las exigencias del cliente.

8.3.4. Proveedores y relaciones comerciales. La empresa debe brindar información completa sobre los requerimientos a sus proveedores con el fin que ellos puedan cumplir y facilitar la ejecución de los servicios ofrecidos por la empresa a sus clientes.

Por otra parte, es necesario honrar estrictamente los compromisos adquiridos con los proveedores para que sientan que son parte integral del negocio y puedan desarrollar sus labores con mayor responsabilidad y eficiencia.

8.3.5. Medio Ambiente. Establecer unas políticas claras para la reducción del consumo de energía, agua, y el buen manejo de productos tóxicos y materiales.

Diseñar un programa de manejo de residuos y reciclaje para disminuir el impacto ambiental.

Impartir capacitaciones al personal de la empresa sobre el tema de protección del medio ambiente.

Cuando haya oportunidad con las comunidades que se ven afectadas por la acción de la empresa, participar en los comités locales para procurar la protección del medio ambiente.

En esos mismos casos explicar a la comunidad como se mitigan los impactos ambientales.

8.3.6. Comunidad. Cuando los trabajadores de la empresa tengan que ver con el desarrollo de la comunidad se deberán hacer reuniones para facilitar el entendimiento y ayudar a la solución de sus problemas.

Promover el trabajo voluntario de los empleados para facilitar la solución de los problemas de la comunidad afectada por acción de los colaboradores de la empresa.

El anterior informe fue entregado a la Junta Directiva, donde se demostró que los principales grupos de interés en el cual la empresa debía enfocarse, para fortalecer las debilidades que presentaban, fueron los siguientes: Derechos Humanos y Organización Interna, Medio Ambiente y Comunidad. Así mismo se escogió y se aprobó el programa sobre las prácticas de responsabilidad social en Regency S.A.

9. EJECUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE RSE

Lo importante de la planeación es ejecutar dichas actividades, por esto se necesitó pasar de consultas y procesos de diálogos a los compromisos, en los que la voluntad de cada persona y equipo de trabajo resultó muy importante y fundamental para hacer efectiva esta ejecución.

Terminado el proceso de planeación y de exponer a los directivos y grupos de interés las posibles prácticas de RSE, se realizó un compromiso en donde la empresa estuvo dispuesta a la ejecución de estas, el cual le permitió a la empresa fortalecer su imagen corporativa y mejorar el clima laboral de nuestros colaboradores, permitiendo que la organización obtuviera un mayor nivel de competitividad en el mercado nacional e internacional.

Con la ejecución de dichas prácticas se logró:

- Compromiso y participación de la alta dirección de la empresa.

- Competencias necesarias para asumir y gestionar la responsabilidad social en todos los niveles de la empresa.

- Procesos comunicativos externos e internos.

- Gestión de las relaciones de los grupos de interés.

En el siguiente Cuadro 10. Planeación de las prácticas de RSE se hace referencia a las acciones concretas, a las personas y procesos involucrados para culminarlo satisfactoriamente.

Cuadro 10. Planeación de actividades de RSE

BENEFICIARIOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINAL	FECHA DE EVALUACIÓN	% DE EJECUCIÓN
COLABORADORES	MAYOR COMUNICACIÓN	Buzón de sugerencias en los puntos de recaudo.	Administrador de cada punto de recaudo.	07/03/2008	01/04/2008	07/05/2008	100%
	BECAS DE ESTUDIO	Se incluyeron en el presupuesto $500.000	Los Directivos.	15/05/2008	15/07/2008	07/05/2008	100%
	MEJOR COLABORADOR DEL MES	Participación de los colaboradores y publicación en cartelera.	Administrador de cada punto de recaudo.	07/05/2008	31/12/2008	07/05/2008	100%
	VINCULACIÓN DE LA EMPRESA AL PACTO MUNDIAL	Viaje a Bogotá para dialogar con el Coordinador de Latinoamerica Pacto Mundial, Internet	Coordinadora del programa RSE	22/02/2008	03/03/2008	07/05/2008	100%
	ADECUACIÓN DE LOS PUESTO DE TRABAJO	Se incluyeron en el presupuesto $5.000.000	Coordinadora del programa RSE	05/11/2007	08/02/2008	08/05/2008	100%
MEDIO AMBIENTE	MEJORAMIENTO DE ZONAS VERDES	Se incluyeron en el presupuesto $4.530.000	Coordinadora del programa RSE	20/03/2008	2009	07/05/2008	100%
	USO ADECUADO DE LOS SERVICIOS	Folleto informativo sobre el uso adecuado de los recursos agotables.	Coordinadora del programa RSE	08/04/2008	31/12/2008	07/05/2008	100%
	CAMPAÑA DE RECICLAJE	Se incluyeron en el presupuesto $1.500.000	Coordinadora del programa RSE	26/03/2008	12/05/2008	07/05/2008	100%
	RECICLAJE DE CARTUCHOS DE IMPRESORA	Contacto con el programa Planet Partners HP	Coordinadora del programa RSE	03/04/2008	31/12/2008	07/05/2008	100%
	VACUNACIÓN DE MASCOTAS	Contacto Secretaria de Salud Pública de cada punto de recaudo.	Coordinadora del programa RSE	12/05/2008	20/05/2008	07/05/2008	100%
COMUNIDAD	DONACIÓN DE UN COMPUTADOR	Entrega de un Computador a la asociación Computadores para Educar.	Coordinadora del programa RSE	07/04/2008	02/07/2008	02/07/2008	100%
	EMPLEO PARA DISCAPACITADOS	Se planea vincular el 10% sobre el total de los colaboradores.	Coordinadora del programa RSE	30/05/2008	2009	07/05/2008	20%
DIRECCIÓN Y GOBIERNO	ADECUACIÓN DEL CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO A REGENCY S.A	Formato de Código de Gobierno de confecamara para PYMES Colombianas.	Coordinadora del programa RSE	07/03/2008	01/04/2008	07/05/2008	100%

9.1. COLABORADORES

9.1.1. Mayor comunicación con los colaboradores. En este tipo de planeación se realizó una actividad con las doce estaciones de peaje, en el cual se efectúo un concurso al mejor diseño, elaboración, utilización de materiales reciclables de un Buzón de sugerencias, donde nos permitió mejorar la comunicación con la oficina principal y las de mas estaciones de peaje, ya que por su ubicación el contacto directo es mínimo.

La implementación de este buzón de sugerencias nos permitió conocer las necesidades que tenían nuestros colaboradores en los puestos de trabajo y que tan comprometidos estaban ellos con el programa RSE y conocer en qué actividades les gustaría participar del programa.

Así mismo, nos ayudó a conocer la percepción que tenían los colaboradores acerca de la empresa, fortaleciendo aun más las expectativas del programa.

El premio fue un Horno Microondas para la Estación de peaje ganadora.

Figura 5. Mejor buzón de sugerencias. Elaborado por la Estación de peaje Niquía.

Figura 6. Premio entregado al mejor buzón de sugerencias

9.1.2. Beca de estudio. En este tipo de planeación se realizó un concurso en el cual la persona realizó un diseño de paisajismo para la estación de peaje donde labora y llevo a cabo su ejecución. Se le otorgó un auxilio estudiantil a la señorita Ingrid Lorena Cárdenas por un valor de Trescientos mil pesos Mtce ($300.000) para que estudiara en la Fundación de Estudios Superiores COMFANORTE.

Esta actividad se realizó con el fin de promover y mejorar el nivel de estudio de nuestros colaboradores, para tener así un equipo de trabajo más preparado, dispuesto a poner en práctica el programa de RSE. Ya que la educación es el mejor ingrediente para obtener empresas con un futuro despejado en la sociedad.

También se les otorgó un subsidio de estudio a los colaboradores que se encuentren cursando estudios universitarios y demuestren un buen rendimiento académico por un valor de Ciento mil pesos Mtce ($100.000).

Figura 7. Certificado de pago subsidio estudiantil.

FUNDACION DE ESTUDIOS SUPERIORES *COMFANORTE*
F.E.S.C.
Nit:800235151-5
CLL9 PISO 6 EDIF. COMFANORTE

RECIBO DE CAJA Número:02-00027588

Beneficiario: I.D.:

RECIBI INGRID LORENA CARDENAS CC-. 1090371185
$300.000 VALOR PATROCINIO RETRERA CUCUTA REGENCY S.A.

Codigos y Cuentas		Detalles por Asiento	Débitos	Créditos
110505	CAJA GENERAL	EFEC. RETRETA CUCUTA/REGENCY S.A.	300,000.00	
138099	1090371185 OTROS DEUDORES	VR PATROCINIO RETRETA CUCUTA/REGENCY SA.		300,000.00
		** SUMAS IGUALES **	300,000.00	300,000.00

Elaborado | Revisado | Aprobado | Contabilizado | Firma y Sello del Beneficiario:

9.1.3. Mejor colaborador del mes. En este tipo de planeación se realizó un reconocimiento de estimulo al mejor colaborador que demostró ser responsable en sus actividades laborales, buena presentación, puntualidad, compañerismo y respeto por su equipo de trabajo.

Esta actividad se realiza continuamente en cada una de las estaciones de peaje. Ha ayudado a demostrar el rendimiento de los colaboradores, y su esfuerzo por tener un reto cada día mayor, adquiriendo un mayor compromiso con la empresa día a día.

9.1.4. Vinculación de la empresa al Pacto Mundial. Esta vinculación se realizó con el fin de cumplir con los diez principios propuestos por el Pacto Mundial, fundamentados en una nueva ética empresarial que se relacionan con los derechos humanos, en que la empresa se convierta en defensores y no en cómplices de su violación. Comprometiéndose también con el medio ambiente optando con tecnologías limpias.

Esta vinculación no tiene ningún costo, pero si existe un compromiso que se debe cumplir a través de los principios. Véase Cuadro 1.

- **Pasos realizados para la vinculación al Pacto Mundial**

- Informar a los directivos sobre la vinculación al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- Hacer firmar la carta por el mayor representante de la compañía y anexar información sobre la empresa en hoja membreteada. (Ver Anexo E. Carta solicitud de vinculación al Pacto Mundial.)

- Enviar la documentación por correo electrónico al Doctor Ernesto Salinas, quien es el Coordinador Latinoamericano del Pacto de las Naciones Unidas.

- Esperar carta de aceptación por parte de Georg Kell Executive Director UN Global Compact NY.
(Ver Anexo F. Carta de aceptación a la vinculación de la empresa al Pacto Mundial.)

- Después de recibir la carta de aceptación y documentación, se puede hacer uso del siguiente logo.

Figura 8. Logo del Pacto Mundial

Fuente: Logo pacto mundial [en línea]. New York: United National Global Compact, 2005. [Consultado 13 abril de 2008]. Disponible en Internet: http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_logo.pdf.

- Por último el Compromiso por parte de la empresa de entregar el informe y reporte de sostenibilidad hasta el día 3 de Marzo de 2009.

9.1.5. Adecuación de los puestos de trabajo. Una de las propuestas que se recibió en el buzón de sugerencias por parte de los colaboradores, fue una mejora

en los baños utilizados por nuestros colaboradores en algunas oficinas de casetas de peaje, brindándoles mayor comodidad al momento de utilizarlo.

Se realizó también el mantenimiento a zonas que se tenían descuidadas o que la empresa no tenía en cuenta para tener un adecuado puesto de trabajo.

Figura 9. Baño antes de realizar adecuación

Figura 10. Baño después de realizar adecuación

9.2. MEDIO AMBIENTE

9.2.1. Mejoramiento de zonas verdes. En este tipo de planeación se realizó la recuperación de la zona verde ubicada en la ciudad de Medellín, la cual se logró mejorar, donde Regency se comprometió al mantenimiento continuo, dando una mejor imagen al sector. Esta actividad tuvo inicio el día veinte de Marzo del 2008, cuya terminación será el día veinte de Marzo del 2009, con la posibilidad de extender esta fecha a futuro.

9.2.2. Uso adecuado de los servicios públicos. En todas las estaciones de peaje se cambiaron los bombillos de luz blanca por bombillos ahorradores de energía, se dieron recomendaciones acerca del uso del agua y de energía.

9.2.3. Campaña de reciclaje. Se sensibilizó al personal para utilizar adecuadamente las nuevas canecas de basura, explicándoles sus funciones y las diferencias de los colores.

Figura 11. Antiguas canecas de reciclaje

Figura 12. Nuevas canecas de reciclaje

9.2.4. Reciclaje de cartuchos de la impresora Hewlett Packard Colombia. El programa de HP Planet Partners en pro de la conservación del medio ambiente y el civismo empresarial, ofrece el programa de devolución y reciclaje de cartuchos de HP, sin costo alguno, este programa constituye una solución global y vanguardista para la devolución y el reciclaje de cartuchos de impresión de HP de manera ambiental responsable.

Para enviar los cartuchos de las impresoras al programa PLANET PARTNERS se realizaron los siguientes pasos:

- Se eligió una caja de cartón.

- Se incluyó un listado de las referencias y cantidades que Regency S.A. entregó al programa.

- En la parte superior de la caja se diligenciaron los datos del destinatario.

Cuadro 11. Datos de la empresa.

NOMBRE DE LA EMPRESA	REGENCY SERVICES DE COLOMBIA S.A.
DIRECCIÓN	Carrera 100 No. 11-60 Of. 412 T. Farrallones
CIUDAD Y DEPARTAMENTO	CALI-VALLE DEL CAUDA
NOMBRE DEL CONTACTO	ANGIE ROMERO
DIA Y HORARIO INDICADO	8:00 a.m hasta 12:00 p.m
NUMERO DE CARTUCHOS	10
CORREO ELECTRONICO	angiemilenaromero@hotmail.com
	Angie.Romero@regencysa.net

- La empresa Hewlett Packard Colombia realizó una entrega de un reconocimiento y un certificado en donde expresa la participación al Programa Planet Partners como se presenta en el Anexo G.

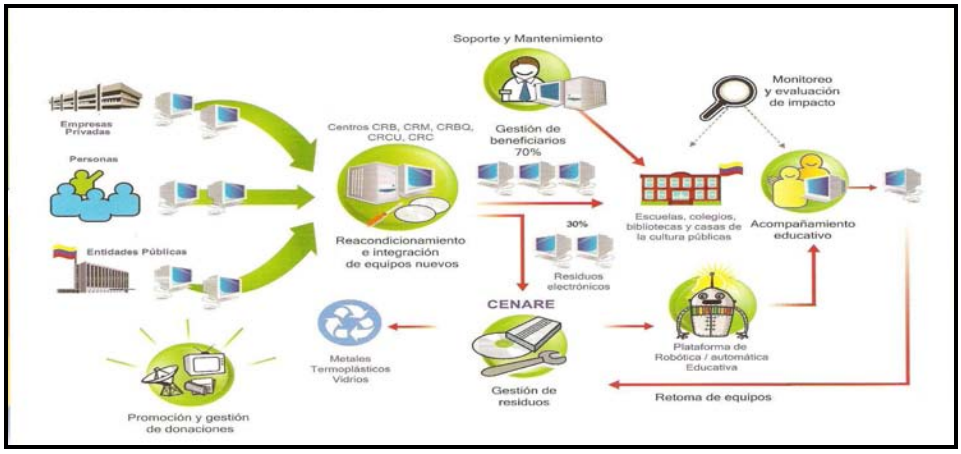
(Ver Anexo G. Reconocimiento al programa Planet Partenrs.)
(Ver Anexo H**.** Certificado de entrega de cartuchos de Hewlett Pakard.)

9.2.5. Vacunación de Mascotas. En todas las doce estaciones de peaje se cuentan con diferentes clases de animales como perros, gatos entre otros. Se realizó una jornada de vacunación y aseo en cada estación de peaje con el propósito de tener saludablemente cada uno de estos animales, con el fin de poder interactuar con ellos sin ningún problema de salud o riesgos de adquirir alguna enfermedad.

9.3. COMUNIDAD

9.3.1. Donación de un computador. El día ocho de Abril del 2008, se le entrega un computador a la Fundación Computadores para Educar, el cual es un programa multi-impacto del Ministerio de Comunicaciones, que viene impulsando, desde el año 2000, la reducción de la brecha digital a través del acceso, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en las comunidades educativas Colombianas. Este programa se enfoca principalmente en el reuso de tecnología, lo que no solo tiene un alto impacto social económico sino además ambiental.

Figura 13. Programa de computadores para educar



Fuente: Computadores para educar. Bogota: Ministerio de Educación Nacional, 2007. p. 1.

(Ver anexo I. Certificado de entrega de computador)

9.3.2. Empleo para discapacitados. Se logró tener contacto con la Fundación Arcángel en la Ciudad de Bogotá para obtener información del proceso de capacitación de personal discapacitado con alguna limitación física. En el cual la Fundación remitió varias hojas de vida de personal con problemas auditivos, hasta el momento se logró ubicar a 2 de 15 que se presentaron para el cargo de Supervisores en los peajes de Niquía y Túnel de Occidente en el Departamento de Antioquia.

Figura 14. Personas con discapacidad física

9.4. DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO.

Se realizó el Código de Gobierno Corporativo de acuerdo a la necesidad de la empresa, el código contiene las normas básicas que regulan el Gobierno Corporativo de Regency Services de Colombia S.A.

Este código se elaboró con el objetivo de: reunir y Estructurar Prácticas de Buen Gobierno que se observa en la empresa y que permite generar competitividad, transparencia y confianza en cada uno de los servicios que se ofrece.

10. INFORME DE SOSTENIBILIDAD

En este informe se recopila toda la información y se sistematiza con los indicadores escogidos y utilizados en las prácticas de RSE para tener documentación de soporte y verificable para cada de año en dichas prácticas por medio de este la empresa establece las mejoras y los nuevos programas que se deben realizar, es decir, por medio de este informe la empresa se auto-evalúa y la evalúan en los procesos que ha tenido implementando el dichas prácticas en el trascurso del tiempo.

10.1. INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD TOMADOS DEL GRI

A continuación se presentan los indicadores para el primer año de acuerdo a las prácticas que realizó la empresa y en los grupos de interés en los cuales se enfoco.

- **Dirección y Gobierno Corporativo.** GC1: Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.

Los siguientes datos cuadro 12. se reunió información de la contabilidad y del estado de Pérdidas y Ganancias de la empresa, lo que se realizó en este cuadro era resumir y desglosar todos los pagos de la empresa en la diferentes aéreas y lo más importante la inversión que la empresa ha teniendo con los grupos de interés, cuando se empezó con este proyecto el departamento contable abrió un centro de costo que fue llamado RSE, para cada año realizar un balance social y verificar los datos y las mejoras que se ha tenido, los datos descritos a continuación son verificables y confiables.

Ingresos: Ventas netas más ingresos de las inversiones financieras y ventas de propiedades.

Costos operacionales: pagos a proveedores, inversiones no estratégicas.

Salarios y beneficios salariales: gastos totales en los empleados. Estos gastos son actuales y no hay nada a futuro.

Pagos a los proveedores de capital: son todos los pagos financieros hechos a los proveedores de capital de la empresa.

Pagos a Gobierno: Total de impuestos y obligaciones financieras con el gobierno. Inversión en la comunidad: Contribuciones voluntarios e inversiones de fondos en la comunidad. Se incluye donaciones.

Valor económico conservado: valor económico generado menos valor económico distribuido, incluye reservas y acciones.

Cuadro 12. EVG&D (Economic Value Generated and Distributed)

COMPONENTE	VALOR
Valor económico generado	
Ingresos	$5.922.576.658
Valor económico distribuido	$5.579.604.500
Costos operacionales	$2.471.867.246
Salarios y beneficios salariales	$2.726.003.205
Pagos a los proveedores de capital	$206.090.049
Pagos al gobierno	$158.124.000
Inversión en la comunidad	**$17.520.000**
Valor económico conservado	$342.972.158

- **Derechos Humanos y Organización Interna.** DO1: Relación entre salario base de los hombre con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

La equidad en el trato a las mujeres es un derecho humano universal bajo la declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT, 1998.

Con este indicador se demostró que Regency S.A. no cuenta con ninguna discriminación ni por sexo, edad, y el pago de sus salarios es igual tanto para hombre como mujeres ocupando el mismo cargo y respetando los Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT.

Hay que tener en cuenta que Regency S.A cuenta con doscientos ochenta y cinco colaboradores y en su gran mayoría son mujeres cabeza de familia.

Dentro de este indicador encontramos la diversidad de empleados pertenecientes a la empresa, teniendo en cuenta los cargos de los empleados, edades, salarios, sexo, obteniendo un análisis detallado por cada estación de peaje sobre la mano de obra y la diversidad del equipo de la gerencia, donde se muestra la igualdad de oportunidades. Por medio de este indicador se determinó que asuntos podrían ser de importancia para ciertos sectores de los trabajadores, pues Regency siempre apoya la igualdad de oportunidades, meritorias para todos por el buen desarrollo de la empresa.

A continuación se presentan indicadores de diversidad utilizados por la empresa relevante para divulgar.

En el Cuadro 13. Se explica que en cada una de las estaciones de Peaje hay mujeres y hombres en igualdad de cargos y sus salarios son iguales, los cuadros son un apoyo para sustentar la información, tener claridad que Regency S.A. es una empresa que respeta el Principio 6 del Pacto Mundial. Y todas sus actividades se realizan sin ningún tipo de discriminación ya sea por genero, edad, religión, étnico.

Cuadro 13. Relación entre salario hombre v/s mujer

	HOMBRES	MUJERES		TOTAL
	85	200		285

CALI

ADMINISTRACION	HOMBRES	MUJERES	SALARIO	TOTAL
Gerencia	2		9.230.000	2
Dir. Procesos		1	1.325.000	1
Asist. Contable		1	745.000	1
Aux. Nomina		1	745.000	1
Asist. Administ		1	745.000	1
R.S.E		1	500.000	1
Mensajero	1		485.000	1
GERENCIA	3	5		8

HATOVIAL S.A

	HOMBRES	MUJERES	SALARIO	TOTAL	NIQUIA			TRAPICHE			CABILDO			[illegible]		
					H	M	TTL	H	M	TTL	H	M	TTL	H	M	TTL
Gte. Operativa	1		2.650.000	1	1		1			0			0			0
Ing. Peajes	1		2.120.000	1			0	1		1			0			0
Asistente Adm.		1	795.000	1		1	1			0			0			0
Logistica	1		530.000	1	1		1			0			0			0
Jefe de Estacion	3	6	745.000	9	1	2	3	1	3	4		1	1	1		1
Tec. Sistem.	1		700.000	1			0			0			0	1		1
Super. Jefe	0	4	590.000	4		1	1		1	1			0		2	2
Supervisor	0	32	540.000	32		9	9		12	12		4	4		7	7
Recolector	1	64	465.000	65	1	21	22		22	22		7	7		14	14
Asistente	17	0	465.000	17	6		6	4		4	5		5	2		2
HATOVIAL S. A	25	107		132			44			44			17			27

ANTIOQUIA

	HOMBRES	MUJERES	SALARIO	TOTAL	PAJARITO			EBEJICO			CRISTOBAL			PALMITAS		
					H	M	TTL	H	M	TTL	H	M	TTL	H	M	TTL
Auditora Operativa				0			0			0			0			0
Logistica				0			0			0			0			0
Administrador	1	1	1.350.000	2	1		1			0			0		1	1
Jefe de Estacion	4	12	720.000	16	1	3	4		4	4	3	2	5		3	3
Recolector	0	24	600.000	24		7	7		4	4		6	6		7	7
Aseo		1	461.500	1			0			0		1	1			0
Asistente	22	2	570.000	24	7		7	4		4	7	1	8	4	1	5
ANTIOQUIA	27	40		49			19			12						16

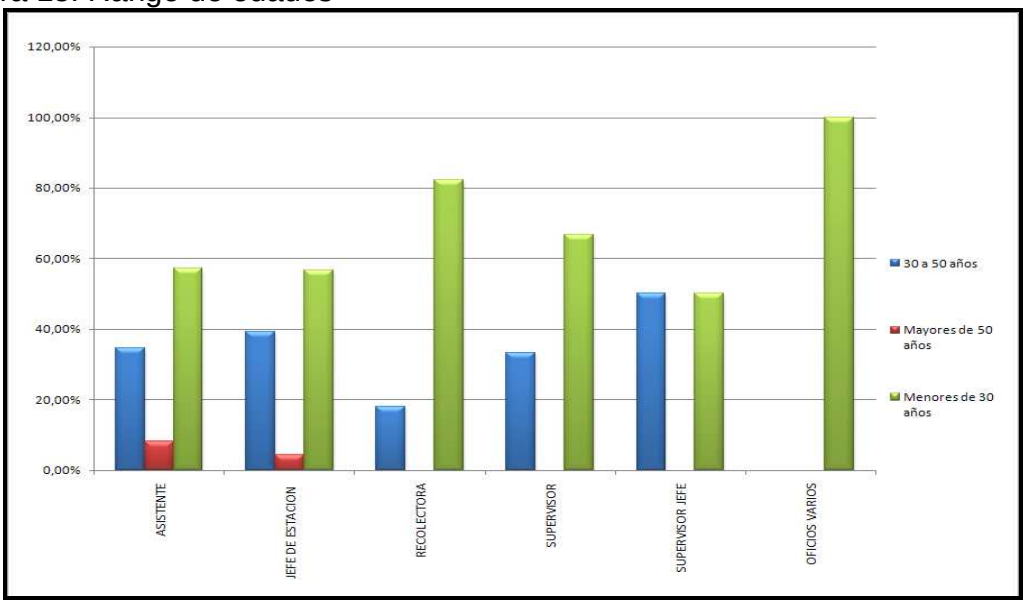
CALDAS

	HOMBRES	MUJERES	SALARIO	TOTAL	LA ESTRELLA			Q. DE V.		
					H	M	TTL	H	M	TTL
Jefe de Estacion	0	2	765.000	2		1	1		1	1
Supervisor	7	0	635.000	7	4		4	3		3
Recolectora	2	10	500.000	12		4	4	2	6	8
Asistente	2	6	465.000	8		4	4	2	2	4
Sup. De O.	1	0	550.000	1	1		1			0
CALDAS	12	18		30			14			16

SAN SIMON S.A

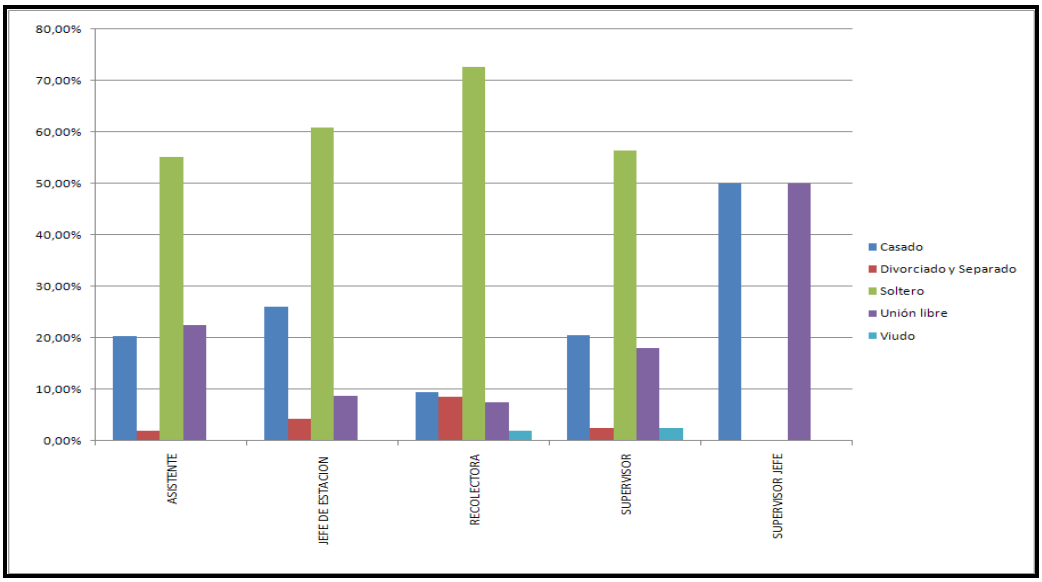
	HOMBRES	MUJERES	SALARIO	TOTAL	LA PARADA			EL ESCOBAL		
					H	M	TTL	H	M	TTL
Gte. Operativo	1	0	1.900.000	1	1		1			0
Asistente Adm.	0	1	500.000	1		1	1			0
Jefe de Estacion	0	2	1.050.000	2		1	1		1	1
Supervisor	2	9	540.000	11	2	4	6		5	5
Recolectores	0	17	465.000	17		10	10		7	7
Asistente	15	1	465.000	16	8	1	9	7		7
SAN SIMON S.A	18	30		48			28			20

Figura 15. Rango de edades



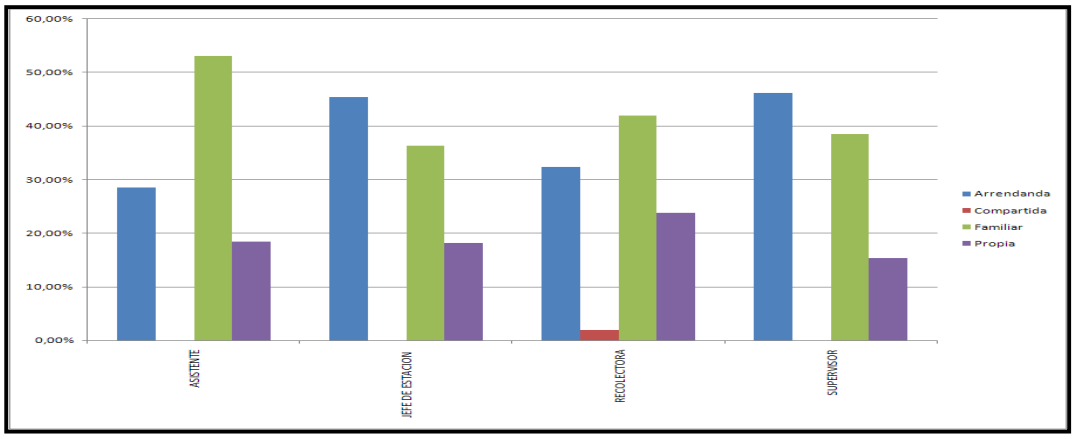
El 80% del personal de Regency S.A. son menores de 30 años ocupando los cargos de recolectoras.

Figura 16. Estado Civil



El 73% del personal de Regency S.A. es soltero y su gran mayoría mujeres cabeza de familia.

Figura 17. Vivienda



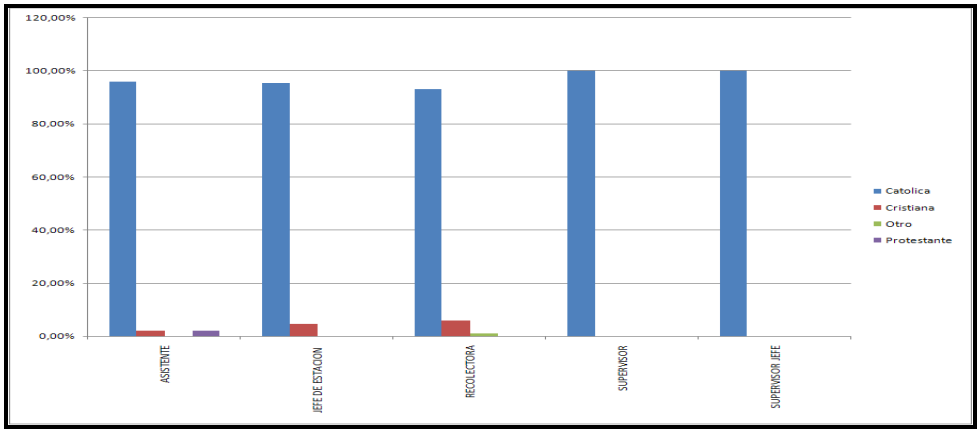
El 50% de las personas que ocupan los cargos de asistentes conviven con sus familias, el 27% el tipo de vivienda es arrendada.

El 45% de las personas que ocupan los cargos de jefes de estación viven en una vivienda arrendada. 37% en vivienda familiar.

El 42% de las recolectoras conviven con sus familiar y el 32% el tipo de vivienda es arrendada.

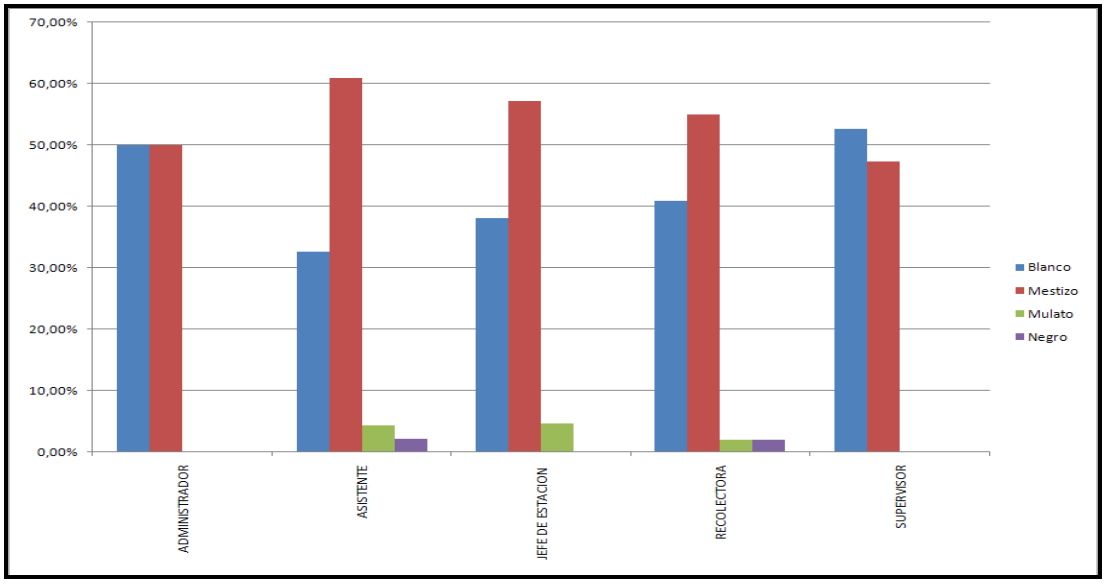
Estos datos son de ayuda por que la empresa quiere afiliar a sus colaboradores al Fondo Nacional del Ahorro para que en un futuro puedan tener casa propia.

Figura 18. Religión



El 95% de los colaboradores son Católicos y un 3% son cristianos.

Figura 19. Etnia

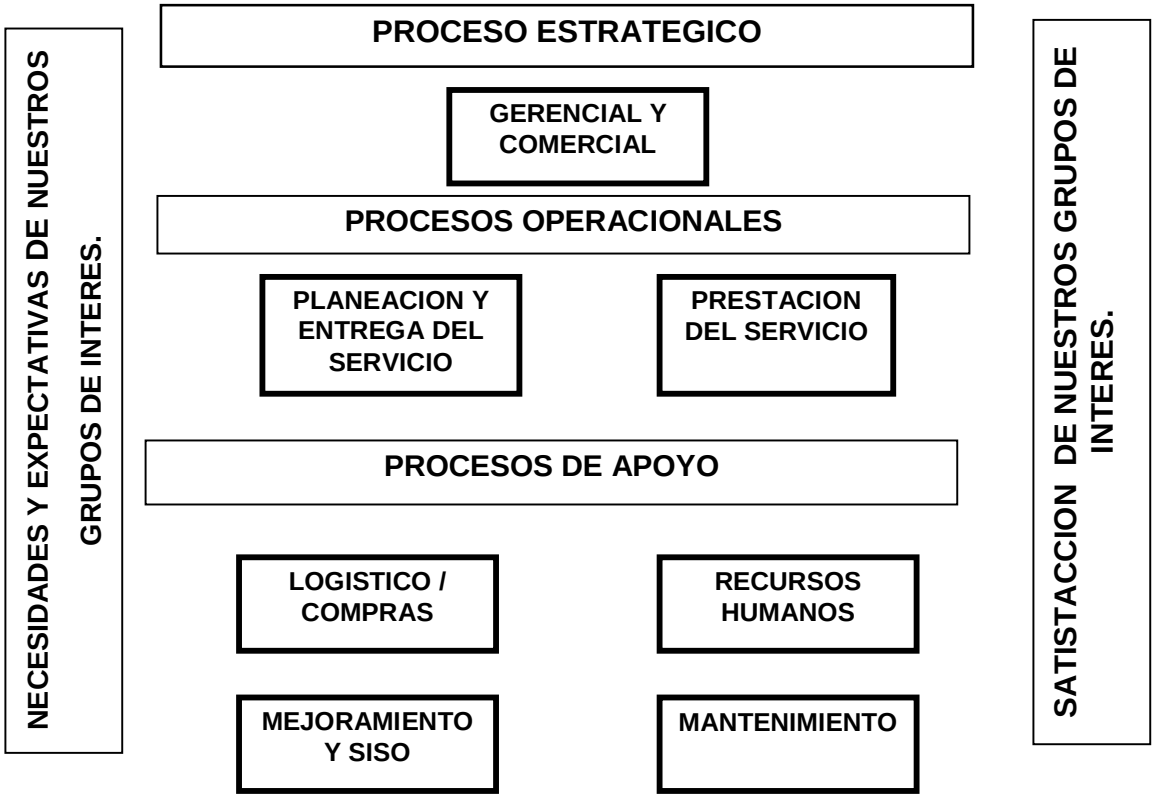


El 60% de los asistentes son mestizos y el 30% blancos. El 55% de los jefes de estación son mestizos y 35% son blancos. El 54% de los recolectores son mestizos y el 40% son blancos.

- **Bienes y Servicios.** BS: 1 Mapa operativo y cadena de Valor.

En la figura 15. Y el Cuadro 14. Se ilustra el mapa operativo de la empresa y su cadena de valor, en estos aspectos la información no se explica a fondo, la empresa está certificada con ISO 9001 y partimos que en la prestación del servicio está bien, también en la encuesta que se realizó sobre el diagnostico tuvo un puntaje alto.

Figura 20. Mapa operativo



Cuadro 14. Cadena de valor

INFRAESTRUCTURA DE REGENCY S.A.					
ADMON. DE RECURSOS HUMANOS		Vinculación y capacitación de personal		Vinculación y capacitación de personal	**MARGEN DE UTILIDAD**
DESARROLLO TECNOLÓGICO	Sistema automatizado de recaudo	Procedimientos establecidos	Desarrollo de sistemas de información		
COMPRAS	Servicios de transporte de valores	Energía y suministros	Servicio de transporte.	Servicio de sistemas de información.	
	LOGÍSTICA DE ENTRADA	**OPERACIONES**	**LOGÍSTICA DE SALIDA**	**MANTENIMIENTO**	

- **Medio Ambiente.** MA: 1 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales del servicio prestado y el grado de reducción de ese impacto.

Se realizó la separación de desechos en cada una de las estaciones de peaje, también continuamente en carteleras y en folletos, se sensibiliza al personal del cuidado y uso adecuado de los servicios tanto en el trabajo como en las casas.

La empresa realizó el cambio de bombillos luz blanca por bombillos ahorradores de energía.

También en las oficinas administrativas y las ubicadas en las estaciones de peaje se estableció el uso de hojas recicladas para los comunicados internos de la empresa a demás de no votar los cartuchos de las impresoras sino guardarlos y reunir entre todas las estaciones para colaborar con el programa de HP de reciclaje de cartuchos.

- **Comunidad.** CO: 1 Gasto Total en desarrollo de infraestructura y servicio para beneficio público.

La empresa contaba con un computador que no era utilizado, este computador fue entregado a Computadores para Educar para que realizaran los arreglos adecuados y sea utilizado por algún niño o un centro educativo perteneciente al programa de Computadores para Educar.

También se logró vincular a dos personas con limitaciones auditivas.

11. CONCLUSIONES

Se logró demostrar a los directivos y a los colaboradores de la empresa Regency S.A. que la responsabilidad social es un tema de alta prioridad, pero en el cual todavía no se ha alcanzado una verdadera aceptación entre los grupos de interés en la empresa.

Con la implementación de las prácticas de RSE en Regency S.A. creó conciencia de la importancia trabajar en equipo con los grupos de interés, para cuidar y preservar el medio ambiente y fomentar la responsabilidad en el futuro sostenible del entorno.

También se sensibilizó a los directivos y colaboradores de la empresa en que ella no solo tiene una función comercial sino también una función social y ambiental.

Al desarrollar las estrategias en prácticas de RSE para la empresa se logró trabajar con los grupos de interés más afectados y sensibles al tema lográndose mejores relaciones, posicionándose mejor la imagen de la empresa y credibilidad para trabajar con los grupos de interés en los temas de RSE.

El informe de sostenibilidad permitió conocer el nivel en que la empresa logró llegar en la implementación dichas prácticas y conocer los indicadores en los cuales se alcanzó a desarrollar.

12. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa seguir trabajando en prácticas de RSE porque todavía hay que trabajar y lo que se realizó es solo un grano de arena de los muchos que se deben de aportar de aquí en adelante, el camino a seguir es largo y de gran compromiso con los grupos de interés, este proyecto solo es un escalón para llegar a la cima y poder aportar el conocimiento necesario para avanzar en pro de un entorno más sostenible.

Algunas de las prácticas que se pueden desarrollar en la empresa en un futuro y lograr un impacto en comunidad para contribuir al desarrollo y mejoramiento de nuestro entorno pueden ser:

Realizar campañas de donación de sangre con todos los colaboradores.

Realizar recolectas entre todos los colaboradores para ayudar con los damnificados.

Acondicionar una escuela en la ciudad de Cúcuta.

Seguir escuchando y dialogando con los colaboradores, reconocerles las ideas y comunicarles los esfuerzos que se hacen.

Trabajar día a día para lograr el reconocimiento de ser una de las mejores empresas de Colombia para lograr el reconocimiento a nivel internacional por medio de las prácticas elogiadas por el Pacto Mundial.

También se recomienda investigar a grandes empresas de Colombia qué realizan prácticas de RSE para tener un modelo o una guía para realizar el segundo paso en este gran proyecto.

BIBLIOGRAFIA

BENAVIDES SIERRA, Mario. Brújulas Empresariales III. Bogotá: Casa Editorial el Tiempo, 2007. 296 p.

BESSUDO, Jean-Claude. Improvisación Estratégica. Bogotá: Editorial Planeta Colombiana S.A, 2007. 198 p.

Manual para la elaboración del reporte de sostenibilidad. Bogotá: Digiprint Editores, 2007. 35 p.

Computadores para educar. Bogota: Ministerio de Educación Nacional, 2007. p. 1.

Con responsabilidad social empresarial todos ganan [en línea]. España: Fundación Safe Democracy**,** 2006. [Consultado 13 de abril de 2008]. Disponible en Internet: http://spanish.safe-democracy.org/2006/09/18/con-responsabilidad-social-empresarial-t/

COX, Sebastián y DUPRET Xavier. La Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la ética y probidad Públicas. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 1999. 280 p.

Logo pacto mundial [en línea]. New York: United National Global Compact, 2005. [Consultado 13 abril de 2008]. Disponible en Internet: http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_logo.pdf.

Programa comprometerse [En línea]. Bogota: Comprometerse Org, 2007. [Consultado 25 de abril de 2008]. Disponible en Internet: http://www.camaramed.org.co/rse/comprometerse/rse/estrategias/e05.htm

SIERRA MONTOYA, Jorge Emilio. Responsabilidad Social Empresarial. Bogotá: Panamericana Formas e Impresiones S.A, 2007. 230 p.

ANEXOS

Anexo A. Instrumento de evaluación del marco legal

ComprometeRSE

CONFECAMARAS CCRE JAVERIANA

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL MARCO LEGAL

El cuestionario que tiene en sus manos pretende ayudar a realiza una evaluación de la situación legal de su empresa. Esta debe entenderse como una oportunidad para aprender y mejorar la situación de la empresa.

En este cuestionario se presentan una lista de descripciones sobre diferentes áreas y aspectos de su empresa. Usted debe evaluar sí las descripciones son afirmativas o negativas.

Usted puede marcar **SI o NO,** o colocar un **porcentaje,** según corresponda para su empresa.

A. En lo económico

De operación y funcionamiento:	SI	NO	% de cumplimiento
La empresa cumple con:			
1) los requisitos y normas laborales	☒	☐	☐
2) sus compromisos tributarios	☒	☐	☐
3) las regulaciones para la obtención de permisos y licencias de funcionamiento	☒	☐	☐

De la Competencia:	SI	NO	% de cumplimiento
La empresa:			
1) fomenta un comportamiento competitivo de respeto	☒	☐	☐
2) se abstiene de recibir u ofrecer pagos o favores para obtener ventajas competitivas	☒	☐	☐
3) respeta los derechos de propiedad y rehusar la obtención de información comercial por medios no éticos o deshonestos.	☒	☐	☐

De la transparencia en el manejo de los recursos económicos:	SI	NO	% de cumplimiento
En la empresa:			
1) Las fuentes de los recursos económicos son claramente identificables y provenientes de actividades lícitas.	☒	☐	☐
2) la destinación de los recursos económicos se orientan a actividades legales	☒	☐	☐

Rendición de cuentas a las partes interesadas:	SI	NO	% de cumplimiento
La empresa corresponde a la confianza depositada por la sociedad, por ello:			
1) Proporciona información veraz y relevante que responde a las necesidades y requerimientos de las partes interesadas.	☒	☐	☐
2) Atiende las solicitudes, sugerencias, reclamaciones y resoluciones formales de las partes interesadas.	☒	☐	☐

B. En lo social

La empresa cumple con:	SI	NO	% de cumplimiento
1) las normas que garanticen el cumplimiento de la función social, la formación profesional, el bienestar y la seguridad social.	☒	☐	☐
2) los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, respeto a las culturas y las minorías así como asegurar la no discriminación.	☒	☐	☐
3) La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva	☒	☐	☐
4) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	☒	☐	☐
5) La abolición del trabajo infantil	☒	☐	☐
6) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	☒	☐	☐

C. En lo ambiental

La empresa cumple con:	SI	NO	% de cumplimiento
1) las obligaciones contenidas en la normatividad ambiental vigente	☒	☐	☐
2) las licencias, permisos, concesiones, resoluciones, autorizaciones	☒	☐	☐
3) los demás actos administrativos proferidos por la autoridad ambiental competente	☒	☐	☐
4) el buen manejo de los recursos naturales renovables	☒	☐	☐
5) la prevención, mitigación, corrección y compensación de los efectos e impactos nocivos que generan la ejecución de su actividad.	☒	☐	☐

Anexo B. Instructivo taller de principios de rse

ComprometeRSE

CONFECAMARAS CCRE Pontificia Universidad JAVERIANA

PRINCIPIOS DE RSE

1 (4) Colaboración (5) Transparencia (3) Calidad (2) Protección (1) Equidad	**2** (3) Confianza (2) Sostenibilidad (1) Protección (4) Respeto (5) Integridad	**3** (1) Diversidad (3) Solidaridad (4) Respeto (5) Responsabilidad (2) Diálogo	**4** (3) Diálogo (2) Cuidado (4) Responsabilidad (5) Transparencia (1) Diversidad
5 (5) Integridad (4) Responsabilidad (2) Cuidado (1) Sostenibilidad (3) Confianza	**6** (4) Equidad (5) Respeto (3) Solidaridad (2) Cuidado (1) Colaboración	**7** (4) Coherencia (1) Protección (2) Sostenibilidad (3) Solidaridad (5) Transparencia	**8** (4) Justicia (3) Calidad (5) Transparencia (1) Colaboración (2) Solidaridad
9 (4) Calidad (3) Justicia (2) Coherencia (5) Confianza (1) Cuidado	**10** (2) Protección (3) Colaboración (5) Equidad (1) Diversidad (4) Sostenibilidad	**11** (4) Respeto (3) Confianza (5) Integridad (1) Diálogo (2) Calidad	**12** (5) Responsabilidad (1) Diversidad (3) Diálogo (4) Integridad (2) Justicia
13 (2) Cuidado (4) Diálogo (1) Diversidad (5) Equidad (3) Coherencia	**14** (2) Solidaridad (5) Integridad (3) Confianza (1) Coherencia (4) Responsabilidad	**15** (1) Sostenibilidad (3) Equidad (4) Colaboración (2) Justicia (5) Respeto	**16** (5) Transparencia (3) Coherencia (2) Justicia (4) Calidad (1) Protección

Concertando principios comunes

PRINCIPIO												PUESTO
COLABORACIÓN	1	4	10	3	15	4	8	1	6	1	13	8
CONFIANZA	2	3	11	3	14	3	9	5	5	3	17	5
DIVERSIDAD	3	1	12	1	13	1	10	1	4	1	5	13
DIÁLOGO	4	2	13	3	12	3	11	1	3	3	12	9
INTEGRIDAD	5	5	14	5	11	5	12	4	2	5	24	2
EQUIDAD	6	4	15	3	10	5	13	5	1	1	18	4
COHERENCIA	7	4	16	3	9	2	14	3	13	3	15	7
JUSTICIA	8	4	9	3	16	2	15	2	12	2	13	8
CALIDAD	9	4	8	3	1	3	16	4	11	2	16	6
PROTECCIÓN	10	2	7	1	2	1	1	2	16	1	7	12
RESPETO	11	4	6	5	3	4	2	4	15	5	22	3
RESPONSABILIDAD	12	5	5	4	4	4	3	5	14	4	22	3
CUIDADO	13	2	4	2	5	2	6	2	1	1	9	11
SOLIDARIDAD	14	2	3	3	6	3	7	2	8	2	12	9
SOSTENIBILIDAD	15	1	2	2	7	2	5	1	10	4	10	10
TRANSPARENCIA	16	5	1	5	8	5	4	5	7	5	25	1

DOCUMENTO DE PRINCIPIOS DE RSE

PRINCIPIO	DEFINIDO COMO
	Transparencia
	Integridad
	Respeto
	Equidad
	Responsabilidad
	Confianza.

Anexo C. Encuestas de caracterización de prácticas de rse para los directivos

ComprometeRSE

A. DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO.

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Cuenta con valores o principios éticos escritos en un documento o algún medio de difusión	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
2) Construyó su documento de ética de manera participativa	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
3) Realiza actividades de sensibilización, capacitación o apropiación del documento de principios éticos	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
4) Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden y dialoguen sobre cuestiones de tipo ético	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
5) Tiene políticas para regir las relaciones internas y externas de la empresa derivadas de sus valores o principios éticos	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
6) Ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
7) Tiene reglas para el manejo de conflictos de interés en la dirección de la empresa	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
8) Tiene mecanismos para garantizar un manejo transparente y veraz de la información de la empresa	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
9) Promueve un código de buen gobierno corporativo, un protocolo de familia o instrumentos afines	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
10) La empresa elabora periódicamente un balance de sostenibilidad	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
11) Prohíbe expresamente prácticas corruptas en sus negocios	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

B. DDHH Y ORGANIZACIÓN INTERNA

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Prohíbe toda forma de trabajo forzado				X			
2) Si contrata menores de edad, lo hace conforme a la ley nacional				X			
3) Garantiza la libertad de asociación de sus trabajadores				X			
4) Garantiza el derecho a la negociación colectiva						X	
5) Cuenta con normas escritas que prohíben y sancionan prácticas discriminatorias (sexo, edad, raza, etc.)				X			
6) Cuenta con directrices para prevenir y sancionar todo tipo de acoso				X			
7) Tiene reglas escritas que aseguran criterios de imparcialidad y equidad para los procesos laborales (contratación, capacitación, ascenso, evaluación, etc.)				X			
8) Garantiza las condiciones de excelencia en salud y seguridad a sus empleados				X			
9) Promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y crecimiento dentro de la organización				X			
10) Promueve el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar				X			
11) Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los ya exigidos por la ley				X			
12) Da a conocer por algún medio a sus empleados, su situación económica y financiera		X					
13) Consulta periódicamente a sus empleados para conocer su opinión frente al desempeño de la empresa y como mejorarlo				X			
14) Promueve prácticas de ahorro programado para vivienda, educación o jubilación		X					

...

15) En caso de despido no justificado, ofrece servicios de apoyo, re-colocación o re-capacitación y extensión de beneficios a los trabajadores despedidos	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

C. BIENES Y SERVICIOS

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Advierte o comunica a sus clientes sobre el adecuado uso y acceso de sus productos o servicios	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
2) Señala en la publicidad de sus productos o servicios la totalidad de sus características	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
3) Desarrolla estrategias comerciales enmarcadas en la sana competencia	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
4) Tiene establecidas garantías para el mantenimiento y servicio post-venta	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
5) Tiene una política o mecanismos claramente establecidos para atender preguntas, quejas y reclamos de sus usuarios o clientes	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
6) Está en proceso hacia lograr certificación de calidad o similar	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
7) Mantiene la información sobre los precios disponible para el público en general	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
8) Fija metas de venta a sus vendedores de acuerdo con los criterios éticos de la empresa	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
9) Sus convenios o contratos de distribución se ajustan al bienestar de la sociedad	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

D. PROVEEDORES Y RELACIONES COMERCIALES

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Si subcontrata empleados, se asegura que con estas personas se cumpla la legislación laboral	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
2) Ofrece información completa sobre las expectativas y requerimientos que deben cumplir sus contratistas y proveedores	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
3) Cuenta con una política justa y de trato equitativo con sus proveedores y contratistas	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
4) Mantiene los términos pactados en los contratos durante la ejecución de los mismos	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
5) Cumple oportunamente los compromisos contractuales con sus proveedores y contratistas	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
6) Fomenta el fortalecimiento de prácticas de RSE en sus proveedores y contratistas	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
7) Mantiene una comunicación veraz con la competencia	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
8) La publicidad que la empresa utiliza es respetuosa de la competencia	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

E. MEDIO AMBIENTE

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACION Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Aplica las regulaciones ambientales referentes a su actividad				X			
2) Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio				X			
3) Desarrolla un programa de manejo de residuos y reciclaje		X					
4) Realiza periódicamente controles ambientales a sus actividades		X					
5) Tiene políticas para la reducción del consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas		X					
6) Capacita a su personal regularmente sobre el tema medioambiental		X					
7) Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales		X					
8) Participa en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad		X					
9) Comunica al público, empleados y usuarios su desempeño ambiental		X					
10) Desarrolla campañas de educación ambiental a la comunidad en general		X					
11) Está en proceso hacia lograr una certificación ambiental		X					

F. COMUNIDAD

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACION Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Evalúa el impacto que genera su actividad en la comunidad		X					
2) Asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad por la actividad que realiza				X			
3) Involucra a la comunidad para identificar sus problemas y su aporte en la solución				X			
4) Colabora con organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios		X					
5) Promueve el trabajo voluntario de sus colaboradores o empleados con la comunidad		X					
6) Evalúa el impacto social de los proyectos y acciones sociales que apoya		X					
7) Cumple con el pago de impuestos y demás obligaciones legales				X			
8) Prohíbe la utilización de un intermediario para facilitar la adjudicación de una licitación o un contrato				X			
9) Promueve y apoya procesos de participación ciudadana y control social respecto a la acciones de las entidades públicas				X			
10) Ofrece apoyo técnico a las instituciones públicas para mejorar su gestión				X			

Anexo D. encuestas de caracterización de prácticas de rse para los colaboradores

ComprometeRSE

A. DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO.

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Cuenta con valores o principios éticos escritos en un documento o algún medio de difusión	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
2) Construyó su documento de ética de manera participativa	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
3) Realiza actividades de sensibilización, capacitación o apropiación del documento de principios éticos	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
4) Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden y dialoguen sobre cuestiones de tipo ético	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
5) Tiene políticas para regir las relaciones internas y externas de la empresa derivadas de sus valores o principios éticos	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
6) Prohíbe expresamente prácticas corruptas	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐

B. DDHH Y ORGANIZACIÓN INTERNA

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Prohíbe toda forma de trabajo forzado						X	
2) Si contrata menores de edad, lo hace conforme a la ley nacional						X	
3) *Garantiza la libertad de* asociación de sus trabajadores					X		
4) Garantiza el derecho a la negociación colectiva					X		
5) Reconoce normas escritas que *prohíben y sancionan prácticas* discriminatorias (sexo, edad, raza, discapacitados, etc.)						X	
6) Aplica criterios de imparcialidad y de equidad para los procesos laborales (contratación, capacitación, ascenso, evaluación, etc.)						X	
7) Garantiza las condiciones de excelencia en salud y seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa					X		
8) Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los ya exigidos por la ley					X		
9) Promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y crecimiento dentro de la organización					X		
10) Promueve el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar						X	
11) Promueve prácticas de ahorro programado para vivienda, educación o jubilación.						X	
12) Da a conocer por algún medio a sus empleados, su situación económica y financiera						X	
13) Consulta periódicamente a sus empleados para conocer su opinión frente al desempeño de la empresa y como mejorarlo					X		
14) En caso de despido no justificado, ofrece servicios de apoyo, re-colocación o re-capacitación y extensión de beneficios a los trabajadores despedidos					X		

C. BIENES Y SERVICIOS

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Advierte o comunica a sus clientes sobre el adecuado uso y acceso de sus productos o servicios					X		
2) Señala en la publicidad de sus productos o servicios la totalidad *de sus características*						X	
3) Desarrolla estrategias comerciales enmarcadas en la sana competencia						X	
4) Tiene establecidas garantías para el mantenimiento y servicio post-venta						X	
5) Tiene una política o mecanismos claramente establecidos para atender preguntas, quejas y reclamos de sus usuarios o clientes					X		
6) Está en proceso hacia lograr certificación de calidad o similar					X		
7) *Mantiene la información sobre* los precios disponible para el público en general					X		
8) Fija metas de venta a sus vendedores de acuerdo con los criterios éticos de la empresa						X	

D. PROVEEDORES Y RELACIONES COMERCIALES

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCION 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Ofrece información completa sobre las expectativas y requerimientos que deben cumplir sus contratistas y proveedores					X		
2) Cuenta con una política justa *y de trato equitativo con sus* proveedores y contratistas					X		
3) Cumple oportunamente los compromisos contractuales con sus proveedores y contratistas					X		
						X	

4) Fomenta el fortalecimiento de prácticas de RSE en sus proveedores y contratistas							
5) La publicidad que la empresa utiliza es respetuosa de la competencia	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

E. MEDIO AMBIENTE

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCIÓN 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Aplica las regulaciones ambientales referentes a su actividad	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
2) Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros *a su servicio*	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
3) Desarrolla un programa de manejo de residuos y reciclaje	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
4) Realiza periódicamente controles ambientales a sus actividades	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
5) Tiene políticas para la reducción del consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
6) Capacita a su personal regularmente sobre el tema medioambiental	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
7) Tiene comités o áreas *responsables para la ejecución* de las acciones ambientales	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
8) Comunica al público, empleados y usuarios su desempeño ambiental	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
9) Comunica al público, empleados y usuarios su desempeño ambiental	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
11) Está en proceso hacia lograr una certificación ambiental	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

F. COMUNIDAD

Esta Empresa:	NO ES RELEVANTE PARA LA EMPRESA 1	NO LO HACEMOS PERO ES IMPORTANTE 2	ESTA EN PROCESO DE PLANEACIÓN 3	ESTA EN PROCESO DE EJECUCIÓN 4	ESTA EN PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 5	NO APLICA 6	NO SABE 7
1) Evalúa el impacto que genera su actividad en la comunidad	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
2) Asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad por la actividad que realiza	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
3) Involucra a la comunidad para identificar sus problemas y su aporte en la solución	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
4) Colabora con organizaciones comunitarias en la solución de *problemas sociales prioritarios*	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
5) Promueve el trabajo voluntario de sus colaboradores o empleados con la comunidad	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

Anexo E. Carta de solicitud de vinculación al pacto mundial

REGENCY S.A.

REGENCY SERVICES DE COLOMBIA R.S.C. S.A.

EL PACTO MUNDIAL

Fecha: Febrero 22 de 2008

Ban Ki Moon
Secretary General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que REGENCY SERVICES DE COLOMBIA S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Con esta carta queremos expresarle nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios en nuestras áreas de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y de sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra organización, y responsabilizarnos para declararnos firmemente con respecto a este cometido – tanto ante nuestros empleados como ante nuestros socios, clientes y público en general –. Apoyamos los informes de transparencia y nos comprometemos a informar públicamente sobre los avances conseguidos.

Adjuntamos información general referente a nuestra organización, así como el nombre de la persona responsable para los contactos con la oficina del Pacto Mundial.

Atentamente,

Firma	HERNAN RODRIGUEZ GONZALEZ Nombre Sr. /Sra.	REPRESENTANTE LEGAL R.S.C S.A. Cargo[1] CEO/Director

[1] La carta debe estar firmada por el ejecutivo superior de la organización.

- CARRERA 100 No. 11-60 OF. 412 TEL Y FAX : 333 2681 CALI
- CARRERA 55 No. 40 A 20 OF.912 TEL 232 54 05 FAX 262 69 66 MEDELLIN
- REGENCY@REGENCYSA.COM.CO
- COLOMBIA

Anexo F. Carta de aceptación a la vinculación de la empresa al pacto mundial

Angie.Romero@regencysa.net

De: info@unglobalcompact.org
Enviado el: Lunes, 03 de Marzo de 2008 02:39 p.m.
Para: angie.romero@regencysa.net
CC: globalcompact@un.org
Asunto: Welcome, Regency Services de Colombia S.A., to the UN Global Compact!

Dear Ms. Romero C.,

Congratulations. We have recently received your organizations participation letter and have added your company to the register of Global Compact participants. Welcome to the world's largest voluntary corporate responsibility initiative - we would like to thank you for your participation.

An official welcome letter and an information package on the Global Compact will be sent to your organization's top executive by mail.

Our records indicate that you have been identified as your organization's primary contact point.

This message is for your information only. No action is required at this point. As the primary contact point, you can view and/or modify your organization's contact information by logging on to http://www.unglobalcompact.org/admin/

Your login: ungc82376823
Your password: 1VzBKSiI

Please save your login and password, as you will need these details in order to submit your Communication on Progress ("COP" - due in two years). Feel free to contact the Global Compact Office at globalcompact@un.org if you have any further questions.

Sincerely,

The Global Compact Office

Anexo G. Reconocimiento al programa planet partners

invent

Hewlett-Packard Colombia

Otorga el presente reconocimiento a:

REGENCY SERVICES DE COLOMBIA

Como:

Colaborador Frecuente Planet Partners.

Abril de 2008

Carlos Gaviria
Gerente Marketing Suministros
Hewlett-Packard Colombia

Anexo H. certificado de entrega de cartuchos de hewlett pakard

invent

HEWLETT PACKARD COLOMBIA CERTICA QUE:

La sociedad **REGENCY SERVICES DE COLOMBIA** con **Nit. 805 009 908**, se encuentra participando en el programa voluntario y gratuito **HP Planet Partners** en pro de la conservación del medio ambiente y el civismo empresarial a través de la devolución y reciclaje de consumibles de Impresión Hewlett Packard.

Dentro de su participación hizo entrega el día 03 de Abril de 2008 de las siguientes referencias:

REFERENCIA	CANTIDAD
Q6000A	8
Q6001A	4
Q6002A	6
Q6003A	5

Cordialmente;

Carlos Gaviria
Gerente Marketing Suministros
Hewlett-Packard Colombia

Anexo I. Certificado de entrega de un computador

Computadores para Educar

un camino hacia el conocimiento

El Suscrito Revisor Fiscal de
Computadores para Educar
NIT. 830.079.479 - 5

Libertad y Orden

CERTIFICADO DE DONACIÓN No. 5970

CERTIFICA QUE:

1. De acuerdo con el Artículo 4º de los estatutos de Computadores Para Educar, el objeto social de la Asociación es brindar apoyo al Gobierno Nacional en la implantación y desarrollo de los programas que éste pretenda adelantar con el propósito de fomentar el uso de las tecnologías de información y comunicaciones como una herramienta educativa y de capacitación en general.

2. Computadores Para Educar es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica, constituida mediante documento privado de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil (2000), inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá bajo el número 00036001 del libro I de las Entidades sin Ánimo de Lucro.

3. Computadores Para Educar, en su condición de persona jurídica sin ánimo de lucro, se encuentra sujeta a la inspección, vigilancia y control de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

4. Computadores Para Educar cumplió con la obligación de presentar la declaración de Ingresos y Patrimonio por el año gravable 2007 ante la Administración de Impuestos Personas Jurídicas de Bogotá D.C.

5. De acuerdo con la orden de donación No. 1218 de fecha 08 de Abril del 2008, Computadores Para Educar recibió de **REGENCY SERVICES DE COLOMBIA R.S.C. S.A.** con Nit. No.**805.009.908-3**, a título de donación, los bienes que se relacionan en el Anexo No. 01, el cual hace parte integral del presente documento. Los bienes recibidos a título de donación, fueron valuados en **CERO PESOS M/CTE ($0,oo)**, de acuerdo con la certificación emitida por el Contador Publico de dicha Compañía. Los bienes donados serán destinados al desarrollo del programa de Computadores Para Educar de acuerdo con lo establecido en su objeto social.

6. Que para dar cumplimiento a las normas legales, se informan los siguientes datos del donante:

   Dirección: Cr 100 No 11-60 Oficina 402 Holguines Trade Center
   Ciudad: Cali
   Teléfono: 3332681

La presente certificación se expide en Bogotá D.C., para dar cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 125-1 y 125-2 del Estatuto Tributario Nacional, a los 03 días del mes de Junio del año 2008.

Edgar Iván Bueno Cornejo
Tarjeta Profesional No. 13.160-T
C.C. No. 19.384.099 de Bogotá
Miembro de BKF FERNÁNDEZ INTERNATIONAL LTDA.

VoBo ____ VoBo ____ VoBo ____

Edificio Murrillo Toro Piso 5 - Télefono: 3442258 - Fax: 3442247 - Bogotá, D.C. - www.computadoresparaeducar.gov.co